KITAWO gGmbH

Rahmen-schutzkonzept

„Wir sollten lernen, mit den Augen des Kindes zu sehen, mit den Ohren des Kindes zu hören, mit dem Herzen des Kindes zu fühlen.“ Alfred Adler

INHALTSVERZEICHNIS

1 Präambel 2

2 Gesetzliche Grundlagen und kurze Begriffsklärung zu Gewalt in Einrichtungen 3

3 Formen von Gewalt, die in Kindertagesstätten vorkommen können und die es zu unterbinden gilt 4

4 Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren 4

4.1 Mit Sicht auf die KITAWO gGmbH als Organisation 5

4.2 Mit Sicht auf die jeweilige Einrichtung der KITAWO gGmbH 6

5 Formen von Verdachtsfällen und einzuleitende Maßnahmen zur Prävention von Gewalt in unseren Einrichtungen 7

6 Literaturverzeichnis 10

7 Anlagen 11

1 PRÄAMBEL

Eltern vertrauen den Mitarbeiter*innen unserer Kindertagesstätten ihre Kinder in dem Glauben an, dass diese in sichere, liebevolle, fürsorgliche und entwicklungsfördernde Hände kommen. Kinder sind nach ihrer Eingewöhnung zuversichtlich, dass unsere Kindertagesstätten für sie ein Ort sind, der ihren Interessen entspricht und an dem sie sich wohl fühlen und zu dem sie gern kommen.

Diese Annahmen treffen in aller Regel zu, denn unsere Mitarbeiter*innen leisten mit Herz und Fachverstand gute Arbeit und lieben ihren Beruf.

Dennoch kann es aufgrund persönlicher und organisationaler Erfahrungen, individueller Prädispositionen, aus Überlastung, fehlender Fachkompetenz oder situativ fehlender Selbstwahrnehmung zu Verhaltensweisen kommen, die dem Wohl des Kindes nicht förderlich, im misslichsten Fall sogar gefährdend werden können.

Auch wir haben diese Erfahrung in unseren eigenen Einrichtungen machen müssen. So beschäftigten wir eine pädagogische Fachkraft, die bei Einstellung natürlich ihr erweitertes Führungszeugnis ohne Einträge vorlegte, die jedoch innerhalb der fünf Jahre bis zur Erneuerung des Führungszeugnisses auf zwei Jahre Bewährung wegen Austauschs kinderpornografischer Medien verurteilt wurde, ohne dass wir als Arbeitgeber davon Kenntnis hatten. Das Gericht hat es nicht für nötig erachtet, den Arbeitgeber über die Verurteilung zu informieren. Hier zeigt sich auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene Nachholbedarf. Somit wurde weiteres Fehlverhalten erst erkannt als ein erneuter Vorwurf (Strafanzeige) von Eltern gegen diese Fachkraft erhoben wurde, weil sie mit Kindern außerhalb der Dienstzeit chattete. Daraufhin haben wir das Arbeitsverhältnis sofort aufgelöst, die Fachkraft in ein therapeutisches Angebot vermittelt und zusätzlich als tertiären Schutz eine Selbstverpflichtung für alle Mitarbeiter*innen eingeführt.

Trotz unserer umfänglichen Qualitätsstandards zum Kinderschutz kam es auch in einer anderen Einrichtung zu gewaltsamen Handlungen z. B. in Form von Zwang zum Essen, grobem Anfassen und abwertendem, lautem Anschreien von Kindern durch eine weitere pädagogische Fachkraft. Auch dieses massive Fehlverhalten erforderte schnelles, fachliches Agieren.

In den jeweiligen Teams zeigten sich neben Unverständnis und Fassungslosigkeit auch Verunsicherung und Zweifel und es kam in allen Einrichtungen die Frage auf: Wie kann so etwas passieren? Diese genannten Kinderrechtsverletzungen, da waren sich alle einig, gilt es zu vermeiden bzw. frühzeitig zu erkennen und weiterhin unmittelbar abzuwenden.

Vorbeugender Kinderschutz, der auf einer entsprechenden Haltung und professionellem Handeln aller basiert, ist der beste Weg, psychische, physische bzw. sexualisierte Gewalt gegen Kinder auch in unseren Kindertagesstätten bestenfalls vollumfänglich zu vermeiden, in jedem Fall jedoch maximal zu reduzieren.

Dabei bildet eben gerade die Haltung der pädagogischen Fachkräfte und ihr daraus resultierendes Handeln das Herzstück für ein sicheres Aufwachsen aller Kinder. Mit Haltung ist eine Bewusstheit in Bezug auf Kinder als Rechtsträger, auf ihre Bedürfnisse und Interessen, ihre Lebenslagen sowie auf die eigenen Gefühle und die eigene Sozialisation gemeint. Es braucht ein Einfühlen in sich und in sein gegenüber und das Reflektieren der Wirkung des eigenen Handelns.

Basierend auf einem inneren Verständnis von gleicher Würde und gleichen Rechten jedes Menschen, egal wie alt bzw. jung dieser ist, und mit einem Wissen für die Machtungleichheit zwischen Erwachsenen und Kindern sowie daraus resultierendem verantwortlichen und ausgleichenden Verhalten gelingt eine gewaltfreie Erziehung, Bildung und Betreuung. Diese wird durch das kompromisslose Respektieren des Kindes als Rechtssubjekt zum Ausdruck gebracht. Ein Kind gewaltfrei zu erziehen, zu bilden und zu betreuen gilt nicht nur für Eltern, sondern auch für alle unsere Mitarbeiter*innen in der Kindertagesstätte.

„Erwachsene haben die Pflicht, ihre Macht nicht für ihre eigenen Zwecke, sondern ausschließlich an den besten Interessen des Kindes (Kindeswohl) orientiert zu gebrauchen“ (Maywald 2016, 15).

Damit alle unsere Mitarbeiter*innen sich dieser Herausforderung und auch dieser fachlichen Verantwortung offen und ohne Angst im Alltag stellen können, braucht es ein Organisationsklima, das fehlerfreundlich, lernorientiert, wertschätzend, solidarisch und klar in den Werten und Anforderungen ist. Je offener, transparenter, partizipativer und unterstützender die Organisationsstrukturen sind und das Miteinander gestaltet wird, desto leichter wird es uns allen gelingen, Kinder frei von jeglicher Gewalt zu betreuen, bilden und erziehen. Dies zu erreichen ist unser Ziel. Hierfür schaffen wir uns klare, hilfreiche Strukturen, arbeiten an einem vertrauensvollen Miteinander, auch in herausfordernden Situationen, und sorgen dafür, unsere Fachlichkeit zur Thematik aktuell zu halten und eine hohe Sensibilität zum Kinderschutz zu entwickeln. Wir verpflichten uns, hinzuschauen und zu handeln, damit Gewalt sofort unterbrochen wird. Wir arbeiten an und mit uns, um den bestmöglichen Kinderschutz in unseren Einrichtungen umzusetzen.

2 GESETZLICHE GRUNDLAGEN UND KURZE BEGRIFFSKLÄRUNG ZU GEWALT IN EINRICHTUNGEN

Jegliche Form von Gewalt gilt es in unseren Kindertagesstätten auszuschließen, indem wir durch Aufmerksamkeit, Achtsamkeit und Fachlichkeit versuchen, keinen fruchtbaren Boden hierfür zu bieten bzw. vorhandene „Keime“ frühestmöglich heraus zu sortieren. Denn jede Gewalt stellt eine Demütigung dar, die die Würde und das Persönlichkeitsrecht des Kindes verletzt. Dies spiegelt sich in den umfänglichen gesetzlichen Grundlagen wieder, die ein gewaltfreies Aufwachsen von Kindern im Blick haben und weisend für unser Handeln sind. Das sind:

- UN- Kinderrechtskonvention (Schutzrechte, Förderungsrechte, Beteiligungsrechte)
- Bürgerliches Gesetzbuch § 1631 Abs. 2
- Garantenpflicht nach § 13 StGB
- SGB VIII, Kinder- und Jugendstärkungsgesetz insbesondere §§ 1 Abs. 3, 8a Abs. 4, 45, 47 Abs. 2

Was meinen wir, wenn wir von Schutz vor Gewalt bzw. grenzverletzendem Verhalten in unseren Einrichtungen sprechen? Das Dreieck der Gewalt (Johan Galtung) stellt dar, in welchen sichtbaren und unsichtbaren Strukturen der Nährboden für grenzverletzendes Verhalten liegt.

In der Abbildung wird deutlich erkennbar, dass es neben der sichtbaren direkten Gewalt durch Personen eine unsichtbare Ebene gibt, die allgemein als „Nährboden“ für Gewalt bezeichnet wird. In dieser Ebene sind die Organisationskultur, also das Miteinander, die pädagogische Haltung, die gemeinsame Wertebasis, die Fehler- und Feedbackkultur, die Partizipationsformen für Mitarbeiter*innen und Kinder und die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung der Arbeit am Kind (Betreuungsschlüssel, Räumlichkeiten, usw.) verankert.

Es geht also darum, sowohl auf der unsichtbaren als auch auf der sichtbaren Ebene (direktes grenzverletzendes Verhalten einer Person gegenüber Kindern) zu sensibilisieren, sich aktiv auseinanderzusetzen und neue Bedingungen zu schaffen, damit auch minderschwere, teilweise subtile Formen von Gewalt schnell erkannt und gebannt werden. Des Weiteren soll durch das gemeinsame Schaffen geeigneter Strukturen, fachlicher Verhaltensweisen/Kompetenzen und eines förderlichen, zugewandten Miteinanders kulturelle, strukturelle und direkte Gewalt möglichst keinen Raum mehr finden und, falls doch, unmittelbar gehandelt werden.

3 FORMEN VON GEWALT, DIE IN KINDERTAGESSTÄTTEN VORKOMMEN KÖNNEN UND DIE ES ZU UNTERBINDEN GILT

Alle Formen von Gewalt stellen auch Demütigungen dar. Diese verletzen die Würde und das Persönlichkeitsrecht und stellen somit im Rahmen unserer Arbeit in unseren Einrichtungen eine Gefahr für eine unbelastete, förderliche Entwicklung der von uns betreuten Kinder dar. Somit stehen sie im direkten Gegensatz unserer pädagogischen Ziele.

In Anlehnung an den Fachartikel von Jörg Maywald zu Fehlverhalten und Gewalt durch pädagogische Fachkräfte in Kitas und laut unseren eigenen Handlungsleitlinien sind im Folgenden unzulässige, gewaltsame Verhaltensweisen genannt, die in unseren Einrichtungen als verboten gelten und arbeitsrechtlich geahndet werden:

Formen körperlicher Gewalt

- Schlagen (mit der Hand oder mit Gegenständen, „Klaps auf den Po“, Ohrfeigen, etc.)
- festes Zupacken oder Wegzerren, ohne dass Gefahr in Verzug besteht
- Kneifen
- an den Ohren Ziehen
- Schütteln
- gewaltsames Füttern, gegen den Willen des Kindes zum Essen Zwingen
- Schubsen

Formen seelischer Gewalt

- Bloßstellen
- bewusst nicht Beachten
- altersunangemessen ein Kind allein lassen oder es wegschicken, wo es allein ist
- Drohen
- Anschreien
- Angst machen
- Auslachen, sich über ein Kind lustig machen, es abwerten
- Kinder zu etwas zwingen, was sie nicht wollen, wie z. B. Mittagsschlaf, zur Toilette zu gehen, etwas probieren zu müssen (Essen, Sport, Spiel, etc.)

Formen sexualisierter Gewalt (gilt auch als Sonderform, da körperliche und seelische Gewalt gleichzeitig auftreten)

- gegen den Willen eines Kindes körperlich werden (Streicheln, Drücken, Küssen, etc.)
- Berühren der Geschlechtsorgane, wenn es nicht ausschließlich die Körperpflege des Kindes betrifft oder die Versorgung von Wunden
- das Kind auffordern, dass es eine andere Person insbesondere an deren Geschlechtsorganen berührt
- jegliche Form sexueller Kontakte
- Fotos oder Filme von Kindern für private Zwecke aufnehmen

In den obigen Aufzählungen sind teilweise bereits subtile Formen gewaltvoller Erziehung benannt. Oftmals zeigt sich latent gewalttätiges Verhalten bereits hinter einem „gut gemeinten“ Überreden, einem immer wieder Auffordern mit einschüchternder, drohender Sprache im Alltag von Kindertagesstätten. Kinder reagieren diesen Fachkräften gegenüber häufig mit besonderer Vorsicht und versuchen sehr angepasst zu sein, um nicht in den Fokus dieser subtilen, gewaltvollen Handlungen zu geraten. Sich im Team hierfür zu sensibilisieren und sich gegenseitig hilfreiches Feedback zu geben bedeutet auch, achtsam mit den Kolleg*innen zu sein, damit aus einzelnen Handlungen keine Routinen werden, die dann durch fehlende Selbst- und Fremdreflektion zu Fehlverhalten führen können, und das Kindeswohl gefährden sowie darüber hinaus die eigene berufliche Zukunft.

4 ANALYSE DER RISIKO- UND SCHUTZFAKTOREN

Wie Johan Galtung in seinem Dreieck der Gewalt prägnant darstellt, wird die direkte Gewalt immer auch vor dem Hintergrund der organisationalen Strukturen und der jeweiligen Organisationskultur zu

betrachten und zu bewerten sein. Eine Einrichtung, in der es zu Fehlverhalten kommt, ist immer auch Teil einer Gesamtorganisation. Neben den individuellen Bedingtheiten, die sich dann in direktem Fehlverhalten manifestieren können und somit einer Selbstreflektion bedürfen, gilt es auch zu schauen, welche Risiko- und Schutzfaktoren die Organisation selbst mit sich bringt.

4.1 MIT SICHT AUF DIE KITAWO GGMBH ALS ORGANISATION

Die KITAWO gGmbH wurde zum 01.01.2015 als Tochtergesellschaft des AWO Kreisverband Magdeburg e. V. ausgegründet. Die Kindertagesstätten kamen 2003/2004 durch Betriebsübergang aus der Stadt Magdeburg (wie alle anderen Kindertagestätten in Magdeburg) in freie Trägerschaft. Somit ist eine Mehrheit der Mitarbeiterschaft nicht auf Eigeninitiative zur KITAWO gewechselt. Die Mitarbeiter*innen mussten sich in den letzten fünf Jahren auch im Rahmen der Einführung unseres Qualitätsmanagement-Konzeptes mit den Werten und Grundsätzen der Arbeiterwohlfahrt auseinandersetzen. Zudem wechselte zum September 2016 die Geschäftsführung, die von Beginn an sowohl auf zeitgemäße Fachlichkeit als auch auf das Mittragen der AWO-Werte großen Wert legt.

Die Mitarbeiter*innen haben also eine Vielzahl von Veränderungen/Weiterentwicklungen bezogen auf den Leitungsstil (das Ausrichten der Fachlichkeit auf die Basis der AWO-Werte, den Umgang mit Fehlern und Beschwerden, das gewünschte Mitdenken und Mitgestalten sowie strukturelle Veränderungen im Organisationsablauf) und bezogen auf den Informationstransfer zu bewältigen. Hier sind wir auf dem Weg zu einer lernenden Organisation. Es braucht Zeit, damit Vertrauen wächst, welches die Grundlage für ein offenes und auch kritisches Miteinander ist. Jährliche Leitungsklausuren inklusive der Erarbeitung eines Führungsleitbildes, Gesamtklausurtage, interne Fortbildungen, Qualitätszirkel, Gesundheitszirkel, AG Mitarbeiter*innen-Leitbild, gemeinsam erarbeitete Handlungsleitlinien, die Wertschätzung guter Arbeit, aber auch der Umgang mit Fehlern im Sinne von „was können wir aus der Situation lernen, um sie beim nächsten Mal besser zu meistern?“ sind organisationale Komponenten, die als Schutzfaktoren gewertet werden können. Dafür bedarf es der Annahme durch die Mitarbeiter*innen. Sie müssen für sich persönlich schauen, ob die AWO-Werte und die Entwicklung einer lernenden Organisation, in der sie selbst gefragt sind, zu ihren persönlichen Einstellungen und Haltungen passen. Wenn es hier grundlegende Unvereinbarkeiten gibt, ist dies sicherlich mit großer Unzufriedenheit verbunden. Einstellungen lassen sich sehr schwer beeinflussen. Sie sind manifestierte Lernergebnisse individueller Erfahrungen und geben dem eigenen Tun Sinn. Wenn diese in Frage gestellt werden, führt das zu erheblicher Verunsicherung. Es braucht Zeit, gute Gründe, vielfältige alternative positive Erfahrungen, Respekt vor dem bisher Geleisteten, Wertschätzung des Menschen per se, Zuwendung und Unterstützung, damit Menschen die eigenen Einstellungen verändern. Dies gilt insbesondere für subtile Formen von Gewalt wie Drohung, Erpressung, Belohnung, Bestrafung oder Liebesentzug, die nicht unbedingt als solche erkannt werden. Hier ist die Selbstreflektion ein guter Seismograph. Die Beantwortung der Frage „Möchte ich so von meinem Gegenüber behandelt werden?“ zeigt auf, wie es sich anfühlt. Hierzu bedarf es dann noch der Wahrnehmung der eigenen Wirkung. Oftmals ist diese nicht präsent. Da genau kann das Feedback der Kolleg*innen unterstützen, das spiegelt, wie das Verhalten gewirkt hat. Wichtig ist, nicht nur „heikle“ Situationen zu reflektieren. Durch eine gelebte Reflektionskultur, in der wir auch gelungene pädagogische Situationen reflektieren, sind wir gut gewappnet. Das Thema „Feedback im pädagogischen Alltag“ stellt seit Beginn des Jahres 2021 einen Schwerpunkt des Qualitätszirkels dar. Hier diskutieren die pädagogischen Fachkräfte, wie es im Alltag gut gelebt werden kann. Es zeigte sich auch, dass es hierzu Bedenken und Ängste gibt, weil man nicht als „Besserwisser*in“ gelten möchte oder es als Anmaßung sieht, anderen zu sagen, was aus der eigenen Sicht nicht ok ist. Wir stehen hier also am Anfang dieses wichtigen Prozesses. Gerahmt wird dieser durch unser bestehendes Fehler- und Beschwerdemanagement, welches über Handlungsleitfäden, Aushänge (Beschwerdemöglichkeiten KITAWO), Dokumentationen in der Bearbeitung von Ereignissen (Besonderes Vorkommnis, Beschwerde- und Fehlerbearbeitung, Meldebogen für Hinweisgebende laut Hinweisgeberschutzgesetz), regelmäßige Schulungen sowie eine kontinuierliche, partizipative Überarbeitung der entsprechenden Prozesse und Dokumente unter anderem im Qualitätszirkel fest verankert und in der QM-Datenbank hinterlegt ist.

4.2 MIT SICHT AUF DIE JEWEILIGE EINRICHTUNG DER KITAWO GGMBH

Jede Einrichtung muss für sich als Team schauen, wie das Miteinander gestaltet ist, welche fachlichen Kenntnisse noch vertieft oder aufgefrischt werden müssen, wie die individuellen Lebenserfahrungen der Kolleg*innen z. B. in Bezug auf Macht und Sensibilität für subtile Formen von Gewalt aussehen und welche Wege für eine gute Feedbackkultur am geeignetsten erscheinen.

Die im Sinne des Arbeitsschutzes zu erstellende Gefährdungsbeurteilung beinhaltet auch die Beurteilung psychischer Belastungen, die einen indirekten Einfluss auf Fehlverhalten haben können. Diese wird jährlich in den Einrichtungen unter Federführung der Leitung mit dem Team aktualisiert. Die initiale psychische Gefährdungsbeurteilung für unsere Krippen, Kindergärten und Horte wurde auf dem Klausurtag im März 2019 mit allen 150 Mitarbeiter*innen in einem Workshop begonnen und in einer Arbeitsgruppe aus interessierten Mitarbeiter*innen fortgeschrieben. Anschließend wurde sie im Gesundheitszirkel der KITAWO finalisiert. Darüber hinaus wird generell jede Weiterentwicklung unter Mitbestimmung des Betriebsrats freigegeben. Die Gefährdungsbeurteilung eignet sich somit gut als Instrument zur Reflektion bezogen auf die Gewaltthematik der jeweiligen Einrichtung. In ihr können die einrichtungsspezifischen Risiko- und Schutzfaktoren partizipativ mit dem Team reflektiert und geeignete Maßnahmen abgeleitet werden. Zur Unterstützung dient auch die *Checkliste zum institutionellen Schutzkonzept* vom Institut für Digitale Pädagogik (Anlage 1).

Zudem kann das Elternkuratorium unterstützend beteiligt werden, damit die Sichtweisen der Eltern in Bezug auf mögliche Risiken mit in die Betrachtungen einfließen können. Ebenso gilt es, altersentsprechend mit den Kindern gerade die Alltagsituationen zu besprechen, um ihre Wünsche, Bedürfnisse und Fragen zu hören und so das fachliche Handeln auch vor dem Hintergrund der Sichtweisen der Kinder zu reflektieren und geeignete Maßnahmen abzuleiten.

Hilfreiche Fragestellungen zur Risikoanalyse sind im Lehrbuch *Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen* (Wolff, Schröer & Winter, 2018, S. 79ff.) zu finden:

- Gibt es spezifische Situationen, in denen es zu Nähe-Distanz-Problemen kommen kann?
- Welche Gefahrenmomente für Machtmissbrauch, Übergriffe, grenzverletzende Verhaltensweisen sind vorhanden?
- In welchen alltäglichen Schlüsselsituationen können die Rechte der Kinder nicht geachtet werden oder aus dem Blick geraten?

Diese Fragen ermöglichen es den Teams, gemeinsam Alltagsmomente zu identifizieren, in denen Machtmissbrauch und Fehlverhalten möglich sind und sensibel zu schauen, wie diese Alltagsmomente durch gewaltfreies Handeln alternativ gestaltet werden können. Darüber hinaus bietet die *Verhaltensampel* vom Institut für Digitale Pädagogik als Analyseinstrument einen konkreten, übersichtlichen, klar strukturierten Diskussionsbaustein (Anlage 2).

Zudem müssen die Teams auch gemeinsam besprechen und erarbeiten, wie sie durch konstruktives Feedback und andere alternative Handlungen (z. B. kurze Auszeit, Nutzung eines Signalwortes/-satzes) aufkeimendes Fehlverhalten, sei es durch Unachtsamkeit, Überforderung oder fehlende innere Ausgeglichenheit bzw. Fachlichkeit, frühzeitig unterbrechen können und wie sie in solchen Momenten handeln und miteinander umgehen wollen.

Hierzu bedarf es einer Teamkultur, in der sich alle offen und ehrlich ohne „Schönreden“ oder Bagatellisieren, ohne Anklage, Vorverurteilung oder Angst dieser Thematik widmen können. Das ist wohl die größte Herausforderung, die jedes Team leisten muss. Die Einschätzung, dass Hinschauen und beherztes Handeln als „Nestbeschmutzung“ bewertet werden, stellt einen Nährboden für Gewalt dar, dessen müssen wir uns bewusst sein.

Neben den Risiken sind die einrichtungsspezifischen Schutzfaktoren zu beleuchten, damit diese gut genutzt werden können. Dazu zählt beispielsweise die Beantwortung folgender Fragen:

- Welche zeitlichen und personellen Ressourcen schaffen wir uns für die Auseinandersetzung mit der Thematik?

- Welche finanziellen Mittel aus unseren Budgets planen wir für Fortbildung und Supervision ein?
- Welche Unterstützungen stehen uns für diese Thematik intern und extern zur Verfügung (insoweit erfahrene Fachkraft, Fachberatung, Beauftragte für BEM und Gesundheitsschutz, Netzwerke, Arbeitskreise, Erfahrungsaustausch mit anderen Einrichtungen der KITAWO und des AWO KV, etc.) und wie können wir diese für uns gut nutzen?
- Über welche fachlichen und menschlichen Stärken verfügen wir, um eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Bildung aller Kinder in unserer Einrichtung zu ermöglichen?
- Welche räumlichen und sächlichen Bedingungen sind Schutz- bzw. Risikofaktoren?

Die identifizierten Risiken und auch die Schutzfaktoren sollen mit dem Elternkuratorium besprochen werden. Ein Abgleich, bestenfalls eine Anreicherung, unterstützt die eigene Arbeit. Zudem haben Eltern sowieso eine Meinung bezogen auf die Arbeit in der Einrichtung. Diese zu kennen, auch wenn es kritische Wahrnehmungen gibt, bietet auf jeden Fall die Gelegenheit auch etwas zu verändern. Ebenso verhält es sich mit den Kindern. Ihre Meinungen, Wünsche, Erwartungen, Sorgen, Nöte zu den Alltagssituationen (Essen, Schlafen, Spiel, Angebote) gilt es, altersentsprechend zu erkunden und entsprechend in den Kita-Alltag zu integrieren.

Neben dem vorliegenden trägerseitigen Rahmenschutzkonzept wird in jeder Kindertagesstätte ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept erarbeitet und kontinuierlich fortgeschrieben, welches unter anderem eine Risikoanalyse und die jeweilige Verhaltensampel enthält. Hierbei wird das Kinderschutzkonzept eindeutig als Prozess aufgefasst, der zugeschnitten auf die jeweilige Einrichtung, das jeweilige Team und auf die jeweils spezifischen räumlichen, personellen, prozessualen und weiteren Bedingungen stattfindet. Um diesen Prozess (zusätzlich zum aktuellen Stand des niedergeschriebenen Konzeptes) abzubilden, ist das Kernstück der einrichtungsspezifischen Kinderschutzkonzepte in der „Dokumentation Erarbeitung Schutzkonzept“ zu sehen. Diese Dokumentation wird in den Einrichtungen fortlaufend geführt und bildet das kontinuierliche Arbeiten an kinderschutzrelevanten Themen ab, indem darin die einzelnen Schritte der Erarbeitung, der Überarbeitung und Fortschreibung, der Umsetzung und ihrer Reflektion in den Teams schriftlich festgehalten werden.

Eine gemeinsam erarbeitete und von allen getragene Selbstverpflichtung des Teams zur gewaltfreien Erziehung, Bildung und Betreuung aller Kinder ihrer Einrichtung ist erklärtes Ziel bis Ende 2025.

5 FORMEN VON VERDACHTSFÄLLEN UND EINZULEITENDE MAßNAHMEN ZUR PRÄVENTION VON GEWALT IN UNSEREN EINRICHTUNGEN

Prävention im Sinne des Kinderschutzes umfasst primäre, sekundäre und tertiäre Maßnahmen. Wir tragen mit folgenden Maßnahmen Sorge für den Kinderschutz.

Primäre Maßnahmen (Handeln, bevor es zu Gewalt gegen Kinder kommt):

- Einhalten der gesetzlichen Betreuungsschlüssel und Besetzung freier Stellen mit über 90% pädagogischen Fachkräften (monatliches Controlling, schnelle Nachbesetzung freier Stellen, in Notsituationen Aushilfe aus anderen Einrichtungen), das finanzielle Budget der Einrichtung wird eigenverantwortlich verwendet (Fortbildungen, Supervision, etc. können eigenständig geplant werden, bei besonderen Vorkommnissen werden über das Budget hinaus benötigte Interventionen finanziert)
- In jedem Bewerbungsgespräch wird das Thema Kindeswohlgefährdung und unsere Selbstverpflichtung besprochen
- Für jede Einstellung ist sowohl das erweiterte Führungszeugnis als auch die unterschriebene Selbstverpflichtung (II-D 106 Erklärung Straftatbestand) Voraussetzung
- AWO-Leitbild der Führungskräfte, AWO-Leitbild der Mitarbeiter*innen
- Qualitätsmanagementkonzept (Verhalten bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung III-HL010, Fehler- und Beschwerdemanagement)
- Nach Einstellung erhält jede*r Mitarbeiter*in eine QM-Schulung

- Jährliche Belehrung zum Thema Kindeswohl und Kinderrechte
- Kinderschutzbeauftragte in jeder Einrichtung, zusätzlich einrichtungsübergreifend eine insoweit erfahrene Fachkraft, unsere Referentin Fachbereich Kindertagesstätten, die auch die AG Kinderschutz leitet
- Mitarbeit in regionalen Netzwerken (KIMA) und thematischen Arbeitsgruppen

Sekundäre und tertiäre Maßnahmen die sich aus Formen von Verdachtsfällen ableiten

1) **Unbeabsichtigte Grenzverletzung** (meist subtile Form von Gewalt, die spontan und vereinzelt auftritt; konkrete Beispiele sind in der Verhaltensampel gelb hinterlegt)

a) Sekundäre präventive Maßnahmen

- Rückmeldung von den Kolleg*innen an die entsprechende Person, welches Verhalten genau als unangemessen wahrgenommen wurde
- Ablenkung, Unterbrechung, Anbieten von Unterstützung oder kurzer Auszeit durch die Kolleg*innen
- Mit dem Kind die Situation besprechen und sich für das konkrete unangemessene Verhalten entschuldigen

b) Tertiäre präventive Maßnahmen

- Info an die Personensorgeberechtigten über die unbeabsichtigte Grenzverletzung, das Gespräch mit dem Kind dazu und die Entschuldigung
- Bei mehrfachen unbeabsichtigten Grenzverletzungen innerhalb eines Monats Info an die Einrichtungsleitung; gemeinsames Gespräch; Festlegen von unterstützenden Maßnahmen, wie z. B. Supervision, Fortbildung und gegenseitigen Unterstützungsangeboten und deren Umsetzung sowie Reflektion zur Wirkung der Maßnahmen hinsichtlich einer höheren Sensibilität, eines Zuwachses von Handlungsalternativen, einer deutlichen Abnahme von unbeabsichtigten Grenzverletzungen bis hin zum vollständig fachlich korrekten Verhalten (grün hinterlegt in der Verhaltensampel)

2) **Übergriffe, die sich aus einer grenzmissachtenden Haltung ergeben** (bewusstes Bloßstellen, Verängstigen, Bedrohung, grobe, lautstarke Ansprache, wesentliche Missachtung kindlicher Bedürfnisse; in diesen Fällen wird die Rückmeldung der Kolleg*innen zum gezeigten Fehlverhalten als „Anschwärzen“ und „völlig unbegründet“ von der Person bewertet, es fehlt die eigene Selbstwahrnehmung für das gezeigte Fehlverhalten und deren schädliche Wirkung auf das Kind; sowohl gelb als auch rot hinterlegtes Verhalten in der Verhaltensampel)

a) Sekundäre, präventive Maßnahmen

- Unmittelbare Rückmeldung an die Person; ggf. Situation unterbrechen
- Mit dem Kind die Situation besprechen und es informieren, dass das gezeigte Verhalten nicht in Ordnung war
- Fehlermeldung machen und unmittelbare Weiterleitung an die Einrichtungsleitung
- Gespräch der Einrichtungsleitung mit der Person inkl. ausführlichem Hinweis auf die Einhaltung des Schutzkonzeptes und der Qualitätsstandards; ggf. Weiterleitung an die Geschäftsführung, wenn disziplinarische Maßnahmen (schriftliche Ermahnung, Vorbereitung einer Abmahnung) angebracht sind
- Im Gespräch über die Auswirkungen des Fehlverhaltens auf die Entwicklung des Kindes hinweisen (Kritikgespräch führen)
- Ggf. Meldung nach § 47 SGB VIII vornehmen, mindestens, wenn es zu arbeitsrechtlichen Maßnahmen kam

b) Tertiäre, präventive Maßnahmen

- Schulung zum Kinderschutz durch die insoweit erfahrene Fachkraft
- Belehrung der Mitarbeiter*innen
- Bedarfsgerechte Fortbildungen anbieten
- Unterstützung bei der Selbstreflektion geben

- Im Team Risiko- und Schutzfaktoren nochmals reflektieren
- Im Team die Verhaltensampel vom Institut für Digitale Pädagogik besprechen (siehe Anlage 2)
- Im Team die Selbstverpflichtung erarbeiten bzw. die Umsetzung reflektieren
- Einbindung externer Kooperations- bzw. Netzwerkpartner

3) **Meldepflichtiges Fehlverhalten durch strafrechtlich relevante Grenzüberschreitungen** (wie z. B. körperliche Gewalt, sexualisierte Gewalt, gehäufte andauernde Übergriffe, die sich trotz Interventionen der Einrichtungsleitung aus einer missachtenden Haltung ergeben, grobe Verletzung der Aufsichtspflicht; diese sind in der Verhaltensampel rot hinterlegt)

a) Sekundäre präventive Maßnahmen

- Rückmeldung an die Person und sofortige Unterbrechung der Situation durch Kolleg*innen
- Fehlermeldung mit sofortiger Weiterleitung an die Einrichtungsleitung und Geschäftsführung
- Freistellung der Person bis zum Personalgespräch (Konfrontationsgespräch), welches die Einrichtungsleitung und Geschäftsführung mit der Person führen, Einbeziehung des Betriebsrates
- Meldung nach § 47 SBG VIII
- Information der Sorgeberechtigten; Entschuldigung auch beim Kind
- Ggf. Strafanzeige
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen – mindestens Abmahnung, ggf. Kündigung
- Thematisierung des Vorkommnisses im Team

b) Tertiäre präventive Maßnahmen

- Besprechung des Vorkommnisses im Team
- Ggf. Fortbildung, Supervision, Klausurtag
- Besprechung des Themas im Elternkuratorium unter Wahrung des Datenschutzes
- Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes (Risiko- und Schutzfaktoren-Analyse)
- Besprechung/Aufarbeitung in Arbeitskreisen unter Wahrung des Datenschutzes

Ausblick

„Kinder sind Spiegel, sie reflektieren alles, was wir sagen und tun, zu uns zurück“

Pam Leo

Wenn wir es geschafft haben, eine hohe Sensibilität und Handlungskompetenz als Selbstverständnis zu entwickeln und zu leben, tragen wir dazu bei, dass Kinder gewaltfrei aufwachsen können. Sie können dann in unseren Einrichtungen Sozialisationserfahrungen sammeln, die es ihnen ermöglichen, im Umgang mit anderen friedvoll, achtsam und in einem gleichberechtigten Miteinander die Zukunft zu gestalten.

Hierzu bedarf es der Achtung und Umsetzung weiterer Kinderrechte. Unser Ziel ist es, das Kinderschutzkonzept in den nächsten fünf Jahren in ein Kinderrechtskonzept weiter zu entwickeln, das neben den Schutzrechten auch die Förder- und Beteiligungsrechte gleichsam in den Mittelpunkt unserer Haltung und Arbeit stellt. Konkret werden wir an den Themenfeldern Partizipation und Sexualpädagogik sowie Inklusion und Nachhaltigkeit arbeiten.

Dabei werden die einzelnen Einrichtungen von unserer Fachberatung intensiv begleitet und unterstützt, um ihre einrichtungsspezifischen Risiken und Schutzfaktoren zu analysieren, zu reflektieren und entsprechende Handlungsleitlinien abzuleiten sowie das pädagogische Handeln bewusst an allen Schutz-, Förder- und Beteiligungsrechten der Kinder auszurichten.

Zudem nutzen wir Klausurtagungen, Teamfortbildungen, Supervision, Fachaustausch in regionalen Arbeitskreisen und Gremien sowie Fachtagungen und Online-Schulungen, um aktiv zu lernen und unser Wirken zu reflektieren.

Am Wesentlichsten ist eine offene, konstruktiv-kritische und wertschätzende Kommunikation, an der wir kontinuierlich arbeiten wollen und müssen. Unser Mitarbeiter*innen-Leitbild (Anlage 3) bildet hierfür eine gute Reflektionsgrundlage.

Neben dem im Kinderschutzkonzept verankerten institutionellen Kinderschutz stellen wir zur Umsetzung des Schutzauftrags gemäß § 8a SGB VIII bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung entsprechende Dokumente im QM-System zur Verfügung und sichern deren Nutzung ebenso wie die Kenntnis über entsprechende Pflichten und deren Realisierung durch Schulungen, Belehrungen, die vierteljährlich stattfindende AG Kinderschutz sowie die fallbezogene Begleitung durch die insoweit erfahrene Fachkraft, die Einrichtungsleitungen und die einrichtungsinternen Kinderschutzbeauftragten ab (siehe Anlage 4 für eine Übersicht über alle in diesem Rahmenschutzkonzept genannten und für den Kinderschutz relevanten Dokumente des QM-Systems der KITAWO gGmbH).

6 LITERATURVERZEICHNIS

AWO Bezirksverband Westliches Westfalen e. V. (2019). *Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche* (1. Auflage, Mai 2019). https://www.awo-ww.de/sites/default/files/2/NewsPDF/Schutzkonzept-Kinder-und-Jugendliche.pdf (Abruf am 12.06.2023)

Galtung, Johan (2007). Wikipedia – *Gewaltdreieck*. https://de.wikipedia.org/wiki/Gewaltdreieck (Abruf am 12.06.2023).

InDiPaed (ohne Jahr). *Verhaltensampel – Hinweise für die Erziehung, Betreuung und Begleitung von Kindern*. https://io.dropinblog.com/uploaded/blogs/34242109/files/Verhaltensampel-Kinderschutz-Kita-Vorlage_www_indipaed_de.pdf (Abruf am 12.06.23).

Tenfelde, Lars & Kuhnert, Anne für InDiPaed (ohne Jahr). *Checkliste – Institutionelles Schutzkonzept für Bildungseinrichtungen, Kitas und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe*. https://io.dropinblog.com/uploaded/blogs/34242109/files/InDiPaed_Vorlage-Schutzkonzept-Checkliste.pdf (Abruf am 12.06.2023).

Maywald, Jörg (2016). *Kinderrechte in der Kita. Kinder schützen, fördern, beteiligen*. Freiburg: Herder.

Maywald, Jörg (2019 a). *Kindeswohl in der Kita. Leitfaden für die pädagogische Praxis*. Freiburg: Herder.

Maywald, Jörg (2019 b). *Gewalt durch pädagogische Fachkräfte verhindern*. Freiburg: Herder.

Wolff, M., Schröer, W. & Winter, V. (2018). Die Gefährdungsanalyse - Das zentrale Element von Schutzkonzepten (S. 79 – 97). In C. Oppermann, V. Winter, C. Harder, M. Wolff & W. Schröer (Hrsg.), *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen*. Weinheim: Beltz.

ZEIT ONLINE (2016 a). *Abgrund unterm Regenbogen*. www.zeit.de/gesellschaft/famlie/2016-04/kita-qualitaet-erzieherinnen-uebergriffe-gewalt (Abruf am 26.02.2020)

ZEIT ONLINE (2016 b). *Was macht ihr da mit unseren Kindern?* www.zeit.de/gesellschaft/familie/2016-06/kita-qualitaet-mitarbeiter-fehlverhalten-umfrage (Abruf am 26.02.2020)

7 ANLAGEN

Anlage 1: Checkliste institutionelles Schutzkonzept (InDiPaed)

Anlage 2: Verhaltensampel (InDiPaed)

Anlage 3: Mitarbeiter*innen-Leitbild

Anlage 4: Auflistung der relevanten Dokumente des Qualitätsmanagement-Systems

Unser zentrales Anliegen bei InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.) ist es, den Kinderschutz in Einrichtungen der Kindertagesbetreuung voran zu bringen. Dazu haben wir ein Kinderschutz-Curriculum als hybride Online-Fortbildung entwickelt, zu dem Sie unter www.indipaed.de mehr erfahren können.

IMPULSE FÜR DEN EINSATZ IM TEAM

Die Checkliste dient nicht nur zur Information und Übersicht, sondern kann auch direkt als Arbeitsmaterial in der eigenen Einrichtung mit den Kolleg:innen angewandt werden. Dazu haben wir folgende Impulse entwickelt:

VARIANTE 1

Alle Kolleg:innen im Team bekommen eine Kopie der Checkliste. Jede:r füllt für sich selbst aus:

- ■ ist vorhanden und kenne ich
- ☒ ist (vermutl.) vorhanden / kenne ich aber nicht
- ☐ weiß ich nicht / noch nie gehört
- ⊟ (noch) nicht vorhanden in unserer Einrichtung

Anschließend im Team präsentieren und auswerten.

VARIANTE 2

Alle Kolleg:innen schauen sich die Checkliste an, stellen Verständnisfragen und versuchen in Kleingruppen die einzelnen Punkte der Checkliste nach Aufgabenbereichen zu sortieren:

- L Aufgabe Leitung/Führungsebene
- T Aufgabe Träger
- F Aufgabe der pädagogischen Fachkräfte/Erzieher:innen etc.

Anschließend im Plenum überprüfen, ob die Annahmen der Kleingruppen zutreffen.

InDiPaed kann unterstützen

Die Stärke von InDiPaed liegt darin, aktuelle Erkenntnisse aus Wissenschaft und Forschung praxistauglich und verständlich aufzubereiten. Dazu haben wir verschiedene Online-Fortbildungen entwickelt, deren Herzstück das Kinderschutz-Curriculum darstellt. Darüber hinaus bieten wir vielfältige Materialien für die konkrete Arbeit vor Ort. Die Checkliste für ein institutionelles Schutzkonzept finden Sie neben anderen Materialien wie bspw. der InDiPaed-Verhaltensampel als Download auf www.indipaed.de.

Unsere pädagogische Leitung Anne Kuhnert ist seit über 10 Jahren als Referentin tätig und bietet Fortbildungen zu einer Reihe von Themen, u.a. Kinderschutz, Diversity, Inklusion, Resilienz an. 2020 gründete sie InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.) mit dem Ziel, innovative Online-Fortbildungen für Erzieher:innen anzubieten. Seitdem wurden die Kurse von verschiedenen Städten, Landkreisen, Einrichtungen und Einzelpersonen gebucht und 2021 mit dem Comenius EduMedia-Siegel ausgezeichnet.

InDiPaed
Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.)

Open Educational Resources
Dieser Text steht unter der CC BY 4.0-Lizenz. Der Name der Urheber:innen soll bei einer Weiterverwendung wie folgt genannt werden: Lars Tenfelde und Anne Kuhnert für InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.) unter www.indipaed.de

CHECKLISTE

Institutionelles Schutzkonzept für Bildungseinrichtungen, Kitas und Einrichtungen der Kinder- & Jugendhilfe

Die hier vorgestellte Checkliste für ein institutionelles Schutzkonzept soll Fachkräften, Einrichtungsleitungen und Fachberatungen als Werkzeug dienen, um sich schnell - aber in der gebotenen Tiefe - einen Überblick über Maßnahmen zu verschaffen, die in ihrer Gesamtheit ein schlüssiges Kinderschutzkonzept ergeben.

Dazu haben wir vier Ebenen identifiziert, unter die sich die Maßnahmen zusammenfassen und einordnen lassen:

- Grundlagen & Struktur
- Werte & Kultur
- Prozesse & Praxis
- Zukunft & Chancen

In unseren Augen müssen diese Ebenen zusammen gedacht werden, um Kinderschutz nachhaltig zu verankern, die Mitarbeiter:innen entsprechend zu sensibilisieren und die Einrichtungen so zu sicheren Orten für alle zu machen.

Dieser Text steht unter der CC BY 4.0-Lizenz. Der Name der Urheber:innen soll bei einer Weiterverwendung wie folgt genannt werden: Lars Tenfelde und Anne Kuhnert für InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.) unter www.indipaed.de

InDiPaed
Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.)

Grundlagen & Struktur

Strukturelle Voraussetzungen für die Umsetzung eines Kinderschutzkonzeptes und für **gefährdungssensibles Arbeiten** in (Bildungs-)Einrichtungen.

KINDERSCHUTZ

- ☐ Verpflichtung zum Kinderschutz im Einrichtungskonzept
- ☐ stets aktuelle zentrale Auflistung aller Maßnahmen mit Kinderschutzbezug
- ☐ Selbstverpflichtungserklärung aller Mitarbeiter:innen
- ☐ verantwortliche Fachkraft für Kinderschutzfragen
- ☐ Auflistung von Ansprechpartner:innen (intern / extern)

MITARBEITER:INNEN

- ☐ weitsichtige Personalplanung
- ☐ Schaffung von Freiräumen für partizipative Organisationsentwicklung
- ☐ stabiler Personalstamm

TRANSPARENZ

- ☐ Entscheidungswege und Verantwortlichkeiten
- ☐ nachvollziehbare Dokumentation von Verantwortlichkeiten, Anwesenheiten und Dienstplänen

PARTIZIPATION

- ☐ aktive Interessenvertretung der Mitarbeiter:innen
- ☐ aktive Interessenvertretung der Familien
- ☐ Mitspracherechte der Kinder

KOOPERATION & VERNETZUNG

- ☐ dauerhafte praktische Zusammenarbeit mit regionalen Akteur:innen
- ☐ überregionales Netzwerk für Informationsaustausch

AUFARBEITUNG/REFLEXION

- ☐ verbindliche und standardisierte Nacharbeitung von Kinderschutzfällen, Übergriffen und Situationen nach §47 SGB VIII

Prozesse & Praxis

Schlüsselprozesse mit Kinderschutzbezug und ihre einrichtungsspezifische Umsetzung müssen im **Qualitätshandbuch** dokumentiert sein und ständig aktualisiert werden.

KINDERSCHUTZ

- ☐ klare Regelungen zu sensiblen Alltagssituationen (bspw. Schlafen, Essen, Wickeln, Toilettengang usw.)
- ☐ klare Regelungen zu Übergangssituationen (bspw. Eingewöhnung, Abgeben / Abholen)
- ☐ klare Regelungen zu Grenzsituationen (bspw. Nähe-Distanz-Regulation, Umgang mit personellen Engpässen)
- ☐ praxisorientiertes Analyseinstrument (bspw. InDiPaed-Verhaltensampel)
- ☐ Prozess der Meldung nach §47 SGB VIII
- ☐ Intervention im Verdachtsfall
- ☐ Aufarbeitung von Kinderschutzfällen

MITARBEITER:INNEN

- ☐ Einstellungsverfahren
- ☐ Einarbeitung
- ☐ Personalentwicklungsgespräche
- ☐ Überlastungsanzeigen

TRANSPARENZ

- ☐ internes Feedback und Verbesserungsvorschläge
- ☐ Beschwerdeverfahren
- ☐ Ablauf des Erstgesprächs mit Familien
- ☐ Regelmäßige Information der Familien
- ☐ Sichtbarkeit der Entscheidungswege & Verantwortlichkeiten gegenüber Kindern
  - ☐ für Familien ☐ für Kinder

VERBINDLICHE FORTBILDUNGEN ZUM THEMA KINDERSCHUTZ

- ☐ zum Kindeswohl außerhalb der Einrichtung (§8a SGB VIII)
- ☐ zum Kindeswohl innerhalb der Einrichtung (§45, §46, §47 SGB VIII)
- ☐ _____

Werte & Kultur

Die Organisationskultur basiert auf **wertschätzendem Umgang** und einer gemeinsamen **pädagogischen Haltung**.

KINDERSCHUTZ UND KINDESWOHL

- ☐ als handlungsleitende Prinzipien der Gesamtorganisation

TRANSPARENZ

- ☐ regelmäßige interne und externe Information & Kommunikation (z.B. Rundschreiben, mehrsprachige/bebilderte Aushänge)
- ☐ Information über Werte, Ziele, Ereignisse, Veränderungen, Umfeld (besonders gegenüber Kindern)

FORTBILDUNGEN ZUR PÄDAGOGISCHEN HALTUNG

- ☐ einbeziehen: Inklusion, Vielfalt, Partizipation, Kinderrechte
- ☐ bestärken: Empowerment, Resilienz, Sexualpädagogik
- ☐ reflektieren: Machtverhältnisse, Adultismus, Verhaltensampel

FORTBILDUNGEN ZUR ORGANISATIONSKULTUR

- ☐ Inklusion & Antidiskriminierung
- ☐ Wertschätzung & Achtsamkeit Offene Fehlerkultur & kollegiales
- ☐ Feedback

PARTIZIPATION

- ☐ Stärkung von Beteiligungsrechten
- ☐ Beschwerdemöglichkeiten (auch für Kinder)
- ☐ Offenheit für Veränderungsvorschläge
- ☐ _____
- ☐ _____

Zukunft & Chancen

Leitbild der "lernenden Organisation" und der "Schwarmintelligenz": Alle Mitarbeiter:innen leisten einen wertvollen Beitrag zur stetigen **kollektiven Fortentwicklung**.

MITARBEITER:INNEN-ZUFRIEDENHEIT

- ☐ sichere Zukunftsperspektiven
- ☐ Förderung Selbstsorge
- ☐ soziale Angebote (Betriebsausflüge, Betriebssport)

PERSONALENTWICKLUNG UND -FORTBILDUNG

- ☐ Eingehen auf individuelle Weiterentwicklungswünsche der Mitarbeiter:innen
- ☐ gezieltes Heranführen von Leitungspersonal

PARTIZIPATION

- ☐ Mitarbeiter:innenfeedback gezielt für Veränderungsimpulse nutzen: *Partizipation führt zu Identifikation führt zu Zufriedenheit*

KOOPERATION & VERNETZUNG

- ☐ überindividuelle Zusammenarbeit in auf Dauer angelegten Netzwerken
- ☐ Öffnung nach außen durch Kooperation mit anderen Institutionen (Alten-/Pflegeheime, Schulen)

DIGITALISIERUNG

- ☐ Zielgerichteter Einsatz digitaler Technologien (Dokumentation, Fortbildung, Kommunikation)

AUFARBEITUNGSPROZESSE ALS RESSOURCE

- ☐ systematisch für die Weiterentwicklung der Organisation nutzen
- ☐ _____
- ☐ _____

InDiPaed Institut für Digitale Pädagogik

Open Educational Resources

Dieser Text steht unter der CC BY 4.0-Lizenz. Der Name der Urheber:innen soll bei einer Weiterverwendung wie folgt genannt werden: Lars Tenfelde und Anne Kuhnert für InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.) unter www.indipaed.de

Open Educational Resources

InDiPaed Institut für Digitale Pädagogik

EIN ANALYSE-INSTRUMENT FÜR DIE PRAXIS

Die Verhaltensampel, ein visualisierter Wegweiser, kann in der Praxis helfen, angemessenes von kritischem pädagogischem Verhalten zu unterscheiden.

NACHDENKSÄTZE FÜR DEN EINSATZ IM TEAM

Du möchtest die Verhaltensampel einsetzen und brauchst einen kleinen Startimpuls? Dann nutze unsere Nachdenksätze:

- Welche Erziehungsmethoden von Erwachsenen gegenüber Kindern kennst Du aus deiner Kindheit?
- Findest Du damalige Beispiele für GRÜN, GELB, ROT?
- Welche Verhaltensweisen fehlen Dir auf dieser Ampel für Deine Arbeit?

InDiPaed
Institut für Digitale Pädagogik
(n.staatl.)

www.indipaed.de

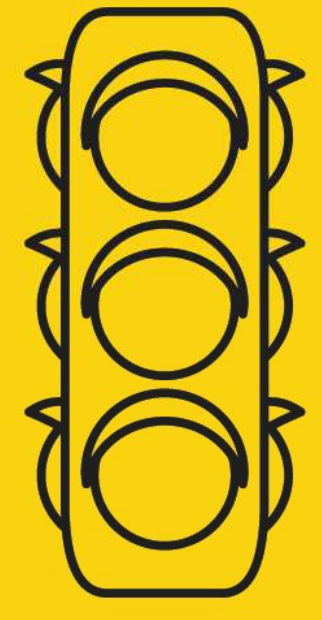
FRAG NACH!

InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.)
Columbiadamm 31, 10965 Berlin
www.indipaed.de | hallo@indipaed.de
030-692 007 760

VERHALTENSAMPEL

HINWEISE FÜR DIE ERZIEHUNG, BETREUUNG UND BEGLEITUNG VON KINDERN

InDiPaed
Institut für Digitale Pädagogik
(n.staatl.)



InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.)
Columbiadamm 31, 10965 Berlin
www.indipaed.de | hallo@indipaed.de | 030-692 007 760

www.indipaed.de

GRENZ-ÜBERTRITTE

Dieses Verhalten ist immer falsch und pädagogisch nicht zu rechtfertigen. Es besteht eine Meldepflicht an das Jugendamt nach §47 SGB VIII. Wichtig ist, dass das Kollegium bei Grenzübertritten klar Position bezieht, eine zeitnahe Intervention stattfindet und Wiederholung verhindert wird. Information der Sorgeberechtigten ist unbedingt notwendig.

Kinder haben ein Recht auf Schutz und Sicherheit! Wir werden solches Verhalten sofort unterbinden!

körperliche Grenzübertritte
anspucken, schütteln, schlagen, schubsen, fixieren, ungefragt auf den Schoss nehmen, verletzen, kneifen, am Arm zerren

sexuelle Grenzübertritte
Intimbereich berühren, nicht-altersgerechter Körperkontakt, Kinder küssen

psychische Grenzübertritte
Angst machen, bedrohen, erpressen, vorführen / bloßstellen, lächerlich machen, beleidigen, einsperren, diskriminieren, ausschließen, ignorieren, abwertend über Kinder oder Familie reden

Verletzung der Privat- / Intimsphäre
ungewolltes Umziehen vor allen, ausschließlich offene Toilettentüren, Fotos ins Internet stellen

Pädagogisches Fehlverhalten
Strafen, bewusste Verletzung der Aufsichtspflicht, Filme mit grenzverletzenden Inhalten

GRENZ-VERLETZUNGEN

Grenzverletzungen passieren unabsichtlich und häufig unbewusst. Diese Verhaltensformen sind pädagogisch kritisch und für die Entwicklung von Kindern nicht förderlich, jedoch können sie in der Praxis passieren. Beim Auftreten von grenzverletzendem Verhalten ist unbedingt eine Information an die Sorgeberechtigten und eine Klärung im Team nötig, ggf. besteht eine Meldepflicht nach §47 SGB VIII.

Kinder haben ein Recht, sich zu wehren und Klärung zu fordern! Wir wünschen uns, von Kolleg:innen, Kindern und Familien auf solche Vorkommnisse hingewiesen zu werden, damit wir aus Fehlern lernen können. Fehler diskutieren wir kollegial ohne persönliche Vorwürfe. Vielmehr versuchen wir die Bedingungen, die Fehler begünstigen, zu verstehen und zu ändern.

Grenzverletzungen im Kommunikationsverhalten
nicht ausreden lassen, negative Seiten eines Kindes hervorheben, rumschreien, anschnauzen, rumkommandieren, auslachen, ironische Sprüche

Grenzverletzungen der Privat- / Intimsphäre
Intimität des Toilettengangs nicht wahren, ungefragt an der Windel riechen

Grenzverletzungen im Beziehungsverhalten
sich nicht an Verabredungen halten, lügen, Wut an Kindern auslassen, weitermachen, wenn ein Kind „Stopp" sagt, Regeln willkürlich ändern, sich immer wieder nur mit bestimmten Kindern zurückziehen

Pädagogisches Fehlverhalten
Kinder überfordern / unterfordern, zögerliches / unsicheres Handeln, ständiges Loben und Belohnen, Regellosigkeit, autoritäres Auftreten

FACHLICH KORREKTES VERHALTEN

Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig, muss den Kindern aber nicht immer gefallen.

Kinder haben das Recht, Erklärungen zu bekommen und ihre Meinung zu äußern! Wir nehmen uns die Zeit, unsere Regeln und unser fachliches Vorgehen in verständlicher Form und wiederholt zu erklären.

Grundwerte
Wertschätzung, Ehrlichkeit, Authentizität, Transparenz, Fairness, Unvoreingenommenheit, Gerechtigkeit, Begeisterungsfähigkeit, Selbstreflexion

Grenzen setzen
konsequent sein (und dabei immer: Konsequenzen verständlich machen!), Grenzen aufzeigen, Regeln einhalten, Tagesstruktur einhalten

Bestärken
loben, Kinder und Eltern wertschätzen, aufmerksam zuhören, vermitteln

Positive Grundhaltung
positives Menschenbild, Flexibilität, fröhlich / freundlich / ausgeglichen sein, nichts persönlich nehmen, auf Augenhöhe der Kinder gehen, ressourcenorientiert arbeiten, verlässliche Strukturen, begeisterungsfähig sein

Anleiten und Lehren
altersgerechte Aufklärung leisten, gemeinsam spielen, vorlesen, erklären, Fragen ausführlich beantworten

Hilfe zur Selbsthilfe
altersgerechte Anleitung und Unterstützung (An- und Ausziehen, Körperpflege, Essen, Toilettengang), Impulse geben

Emotionale Nähe
verständnisvoll sein, trösten, in den Arm nehmen (wenn gewollt), Gefühlen Raum geben, Trauer zulassen, professionelle Distanz reflektieren

InDiPaed
Institut für Digitale Pädagogik

InDiPaed - Institut für Digitale Pädagogik (n.staatl.) | Columbiadamm 31, 10965 Berlin | www.indipaed.de | hallo@indipaed.de | 030-692 007 760

Solidarität

Ich habe ein offenes Ohr für die Sorgen und Probleme Anderer, erkenne ihre Not und helfe.
Ich als Teil der Gemeinschaft schätze unsere Stärken und dass wir unsere Schwächen untereinander ausgleichen können.

Toleranz

Ich akzeptiere, toleriere, respektiere andere Meinungen unabhängig von der Situation, Kultur oder Religion und integriere diese im Alltag. Toleranz endet dort, wo die Rechte Anderer verletzt werden.

Gleichheit & Gerechtigkeit

Ich agiere auf Augenhöhe, behandle alle gleichberechtigt und biete allen gleiche (Entwicklungs-) Chancen unter Berücksichtigung ihrer Individualität.

Freiheit

Ich gebe mir und Anderen den Freiraum, die Arbeit individuell und verantwortungsbewusst zu gestalten. Dabei achte ich das Selbstbestimmungsrecht der Anderen. Den Rahmen bildet unsere pädagogische Konzeption.

Auflistung der relevanten Dokumente des Qualitätsmanagement-Systems

II-D026 Führungsleitbild KITAWO

II-D037 Besonderes Vorkommnis

II-D054 Beschwerde- und Fehlerbearbeitung

II-D055 Aushang Besonderes Vorkommnis

II-D106 Erklärung Straftatbestand

II-D131 Mitarbeiter*innen Leitbild

II-D134 Beschwerdemöglichkeiten KITAWO

II-HL002 Verhalten bei besonderen Vorkommnissen

III-D030 Meldebogen § 8a – nur im EDV Ordner hinterlegt

III-D037 Beobachtungsbogen Verdacht auf KWG

III-D038 Protokoll Fachteam KWG

III-D039 Protokoll Elterngespräch KWG

III-D040 KWG – Schutzplan

III-D058 Doku Erarbeitung Schutzkonzept

III-D062 Übersicht Ablauf bei Verdacht auf KWG

III-HK002 Rahmenschutzkonzept

III-HL010 Verhalten bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung