

## **Das Kindeswohl steht an erster Stelle!**

*Alle uns zur Verfügung stehenden Möglichkeiten – inkl. der Eltern - ziehen wir in Betracht.*

### **Institutioneller Kinderschutz**

Jede und jeder des Teams (inkl. Küche- / Hausmeister- und Reinigungskräfte) achten darauf, dass sich nur legitimierte Personen in der Kita aufhalten.

### **Um Kindeswohlgefährdungen durch Mitarbeiter\*innen einem Kind gegenüber vorzubeugen**

#### **finden regelmäßig MA-Schulungen an.**

- Einmal im Jahr Teilnahme des Teams bei der echt.stark-Ausstellung;
- Einmal im Quartal Austausch mit Kurzimpulseinführung (Kurzreferat) im Rahmen der monatlichen Schulungs-Teamsitzungen (Durchführung: ein/e Mitarbeiter\*innen oder mindestens 1 x jährlich durch).
- Wir arbeiten gemeinsam als Beirat, Leitung und Team an einer vertrauensvollen Arbeitssituation.

#### **Mitarbeiter\*innen reden miteinander offen**

- Kritiken und Infragestellungen werden wertschätzend geübt, insbesondere wenn etwas vorgefallen ist. Die Situation wird aufgegriffen und in der nächsten, Wochen- oder besonderen Teamrunde reflektiert.
- Die Mitarbeiter\*innen kennen vereinbarte Interventionsmöglichkeiten und haben
- sich verpflichtet, diese umzusetzen und
- von anderen im Team zu erwarten.

#### **Bei Beobachtung und Feststellung**

In Elterngesprächen wird immer wieder signalisiert, dass Übergriffe im Blick sind und Sicherheit keine Selbstverständlichkeit ist.

- wird mit der Einrichtungsleitung bzw. Kinderschutzbeauftragte/r (KSB) geklärt, ob und wer mit dem Kind über den Vorfall spricht.
- Die Einrichtungsleitung wird auf jeden Fall angesprochen und – nach Absprache mit der Einrichtungsleitung geklärt (je nach Dimension Rücksprache mit der KSB / Träger),
- ob die zuständige Mitarbeiter\*innen oder die Einrichtungsleitung die Eltern anspricht.
- Vom ersten Moment an Dokumentation, ggfs. Weiterbildung
- Abschluss des angelegten Vorgangs findet erst nach Gegenzeichnung der Dokumentation durch den KSB statt.

### **Kindeswohlgefährdungen durch ein Kind einem anderen Kind gegenüber**

- In der Situation wird eingegriffen und es wird darüber gesprochen!
- Die Kinder müssen beobachtet werden, die Mitarbeiter\*innen müssen wissen, wie welches Kind ist und reagiert.
- Eltern immer wieder bitten, zu sagen und zu erzählen, wenn Zuhause etwas besonderes los war.
- In den Übergabemomenten – Tür- und Angelbegegnungen“ fragen die Mitarbeiter\*innen auch nach, und sind offen für mögliche Informationsbereitschaft der Eltern.
- In der Teamrunde findet die Fallbesprechung statt und ggfs. Wird die weitere Verfahrensweise besprochen und dokumentiert.
- Ein Gespräch mit und in der Gruppe kann angebracht sein und die Kinder werden gefragt, warum „hat er ihn gehauen“.
- In erzählten Geschichten und mit Hilfe von Bilderbüchern wird thematisiert, wie Konflikte gelöst werden können.

### **Kindeswohlgefährdung durch Dritte wie auch Eltern innerhalb der Einrichtung**

- Gespräch mit der Leitung und anschließendes Elterngespräch.
- Je nach Schwere vorher Beratung bzw. KSB-Rücksprache.

- Im Gespräch die Eltern ggfs. bitten, mit dem Kind zu einer Untersuchung beim Kinderarzt zu gehen. Es kann angeregt werden, ob eine Familien- oder Erziehungsberatung in Anspruch genommen werden sollte. Therapie- und Beratungsangebote herausuchen und den Eltern zukommen lassen.
- Die Leitung klärt mit KSB, ob eine Meldepflicht beim zuständigen Jugendamt besteht.
- Dokumentation mit Fristsetzung.

## **Externer Kinderschutz**

### **Kindeswohlgefährdungen außerhalb der Einrichtung durch Eltern, der Familie oder Andere (Familienfreunde, Nachbarn).**

#### **Feststellung**

- Jedes Kind wird nach Möglichkeit zu Beginn des Tages gefragt, ob etwas besonderes gewesen war und wie es ihm geht.
- Es gilt für das Team genau hinhören zu lernen.
- Auch den Kinder beim Freispiel zuhören, wenn die Kinder untereinander sind und sich unterhalten.

#### **Indikatoren**

- Merkwürdiges Verhalten des Kindes.
- Ein Kind andauernd verschmutzt ist,
- wie ist der Ton der Eltern gegenüber dem Kind in der Abholsituation.
- Hat es ständig oder einmalig, kein Essen dabei?

#### **Gefährdungseinschätzung**

- Klären: Ist es akut und bedarf es einer weiteren Beobachtung?
  - Akute Bedrohung und Angst des Kindes im heimischen Umfeld:
    - Anzeige beim Jugendamt und Absprache des weiteren Vorgehens.

#### **Bedarf es erst einer weiteren Klärung und Beobachtung:**

- Dokumentation.
- Leitung meldet es dem KSB und Verantwortlichen auf Trägerseite.
- Die Leitung und das Team sind im Gespräch über die Beobachtung, ggfs. gilt es eine Beratung durch Jugendamt einzuholen und sei es nur die telefonische Nachfrage bei Skepsis und Unsicherheit.
- Gemeinsame Strategieentwicklung im Falle weiterer Beobachtung.
- Dazu ggfs. Weiterbildung für die zuständige Mitarbeiter\*innen für die weitere Beobachtung.

#### **Darstellung des Vorgehens im externen Kinderschutz**

- Klären im Team und KSB, ob es eine Meldung beim Jugendamt geben soll,
  - ggfs. Beratung und – im nicht akuten Falle - zeitnahe Ansprache der Eltern
- Information der Eltern über eine eventuelle Meldung beim Jugendamt seitens des Trägers
  - ggfs. knappe Fristsetzung im Falle einer Selbstanzeige bzw. Beratungstermin durch die Eltern
  - Unterschrift auf Dokumentationsbogen mit strikt wahrzunehmenden Folgetermin

#### **Welche Regeln und Verhaltenskodex fallen uns als Beirat heute schon ein?**

##### **Macht**

- Spiele und pädagogische Situationen werden so gestaltet, dass sie Kindern keine Angst machen und ihre Grenzen nicht überschritten werden.
- Wenn Mitarbeiter\*innen von einer verabredeten Regel abweichen, müssen gute Gründe vorliegen und diese werden transparent gemacht.

- Je nach Situation ggfs. in der Teamrunde ansprechen und reflektieren.

### **Geschenke und Liebeserweise**

- Geschenke von Kindern und Eltern kommen immer wieder vor.
- Mitarbeiter\*innen und das Team sollen diese in der Regel annehmen, aber
- transparent gegenüber Kindern, Eltern, Kolleginnen und Kollegen damit umgehen.
- Es gilt emotionale Abhängigkeiten zu verhindern.

### **Nähe und Distanz**

- Kinder senden Grenzsiknale und diese werden respektiert, insbesondere beim Trösten, beim Gang auf die Toilette, beim Waschen, bei Pflege- und auch Erste-Hilfe-Situationen.
- Mitarbeiter\*innen schützen und respektieren die Intimsphäre der Kinder.
- Mitarbeiter\*innen achten und stehen auch zu ihren eigenen Grenzen bei Berührungen, Nähe oder Körperkontakt.

### **Intimsphäre**

- Kinder haben ein Recht auf Intimsphäre, insbesondere beim Wickeln, beim Toilettengang, bei Schlafsituationen, beim Umziehen, sowie bei Wasserspielsituationen.
- Kinder werden darin bestärkt, ein gutes und natürliches Schamgefühl zu entwickeln.
- Mitarbeiter\*innen achten darauf, dass die Kinder nicht in halb-, bzw. unbekleidetem Zustand von außen oder fremden Personen beobachtet werden könnten.
  - Beispiel: Bei der Toilette kann die/der Mitarbeiter\*innen – selbstverständlich - im Gang bzw. vor Boxentür zurückbleiben und verbal Kontakt halten bzw. auf Bitten hinzukommen.

### **Augenhöhe und Angst**

- Die Lautstärke der Stimme ist angemessen (die „Gewaltanwendung“ des „Brüllens“ gilt nur im Gefahrenmoment) und
- feinfühlig, sie löst keine Angst aus.
- Die Wortwahl wird wertschätzend und nicht abwertend gesucht!
- Alle Kinder werden immer mit ihren Namen angesprochen.
- Abfällige Bemerkungen und Bloßstellungen – sei es durch Kinder, Eltern oder Team – werden nicht geduldet und der/die Mitarbeiter\*innen reagieren.
- Kinder senden immer verbale und nonverbale Signale: Die Mitarbeiter\*innen achten auf diese und gehen auf sie achtsam ein.

### **Kinderrechte**

- Bei Veröffentlichungen gilt es nicht nur – vor Eltern - das Recht am eigenen Bild zu beachten, sondern im Falle von Zustimmung „unglückliche“ Perspektiven der Intimsphäre zu verhindern.
- Kinder erfahren immer wieder durch die Mitarbeiter\*innen, dass sie „Nein“ sagen dürfen, auch dann, wenn sie es noch nicht „richtig“ oder „höflich“ genug können.
- Die Mitarbeiter\*innen signalisieren bei Spiel und Berührungen, dass nicht die Erwachsenen – seien es Familienangehörige oder MA - , sondern die Kinder selbst ihre Gefühle bestimmen und positiv wie negativ bewerten.
- Mitarbeiter\*innen bestärken Kindern, ihre gute Geheimnisse zu bewahren und schlechte – die sich nicht gut anfühlen - auszusprechen.

### **Kritik- und Lernkultur**

- Mitarbeiter\*innen reden offen miteinander, insbesondere wenn etwas vorgefallen ist.

### **Partizipation**

#### **Die Kinder können immer mitreden! Die/der Erzieher/in trifft die Entscheidung.**

- Kinder können entscheiden beim Essen, bei den
- Themen bei den Festen, was im

- Außenbereich gebaut wird, welche
- Märchen gelesen oder gespielt werden oder welche
- Lieder gehört oder gesungen werden.

### **Wie und bei was können die Eltern mitreden / entscheiden?**

#### **Eltern reden mit**

- Bei der Auswahl des Essens, besonderen Festen und Ausflügen, aber
- nicht alle Elternwünsche sind realisierbar.

#### **Mitarbeiter müssen die Arbeit führen und füllen**

- Bei Anschaffungen von Möbeln und Spielen, bei der Gestaltung des Programms wie Feste oder Ausflüge sowie bei der Mit- und Weiterentwicklung der Konzeption (erweiterter Beirat).

#### **Bei welchen Themenfeldern werden Eltern gehört und beteiligt?**

- Bei Sexualität, Hygiene, Sozialverhalten und Umgangsformen.

#### **Methoden zur Umsetzung der Beteiligungsmöglichkeiten**

- Briefkasten,
- Elternvertreterin (Teilnahme im erweiterten Beirat) oder gelegentliche (projektbezogene) Teilnahme im erweiterten Beirat
- Elternabende

### **Möglichkeiten und Grenzen der Partizipation**

Es sind nicht alle Wünsche erfüllbar und es gilt allen Kindern in der Einrichtung gerecht zu werden.

- Konzeptionsveränderungen,
- religiöses Arbeiten und
- Personalentscheidungen.

### **Was könnten Beschwerdegründe von Eltern oder Kindern sein?**

- Aufsichtspflichtvernachlässigung einer unserer Mitarbeiter\*innen
  - Beispiel: Tasse Kaffee im Dienstzimmer und die Kinder sind alleine...
  - Draußen sind die Kinder ohne Aufsicht, da Mitarbeiter\*innen sich mit anderen Dingen beschäftigt.
  - Kein kindgemäßes Eingehen auf die Kinder und kein Arbeiten auf Augenhöhe
- Zu strenges Auftreten bzw. autoritäres Auftreten der Mitarbeiter\*innen.
- Ein Kind disziplinarisch isoliert wurde oder dauerhaft isoliert wird.

### **Wie können Beschwerden von Eltern hervorgebracht werden?**

- Am besten direkt bei Mitarbeiter\*innen der Gruppe.
- Sonst bei der Leitung oder auch
- Elternsprecher/in, dem/der
- Beiratsvertreter:in,
- Kummerkasten (ob anonym oder nicht, entscheiden die Eltern selbst, namentlich wäre natürlich hilfreich).
- Wenn es alle betrifft, könnte es als Fallbesprechung im Team aufgrund der Beschwerde angesetzt werden (je nach Dramatik unter Teilnahme der Beiratsvertreter:in oder der angesprochenen Kontaktperson).

### **Erläuterung der Vorgehensweise bei einer nicht zufriedenstellenden Klärung einer Beschwerde**

- Die Schlichtungsstelle ist Beiratsvertreter:in.
- Diese wird eingeschaltet bzw. können die Eltern und das Personal hinzuziehen, falls vorherige Schritte ohne Erfolg geblieben sind.

### **Je nach der Beschwerde:**

- Entweder erst Beiratsvertreter:in Gespräch mit Mitarbeiter\*innen,
- dann mit oder im Beisein der Leitung (je nach Beschwerde bzw. Vorfall oder Bereitschaft der Mitarbeitenden selbst).

### **Kommt es zu keiner Klärung oder Einsicht:**

- Bewertung im Beirat,
- Festlegung, wer das Personalgespräch führt (Trägervertreter, Beiratsvertreter:in oder beide).
- Wenn sich Personal schuldig gemacht hat, je nach Vorfall: Kritikgespräch oder Tadel und ggfs. Abmahnung.

### **Möglichkeiten und Grenzen eines Beschwerdemanagements**

Im Vorfeld und somit präventiv ist Elternkontakt und nochmal Elternkontakt wichtig. Dafür gilt es möglichst viele und verschiedene besondere Begegnungsformen zu suchen und zu ermöglichen:

Immer möglich sind wertvolle „Tür- und Angelgespräche“ mit den Eltern.

### **Möglichkeiten und Grenzen**

entscheidet letztlich die „Schlichtungsstelle“ (Beirat) und am Ende der Trägervertreter für Personal (z.Zt. D.Orth (Beirat und Gemeindeleitung) in Absprache mit der Gemeindeleitung.

- Unsere Abmahnung zielt in der Regel auf eine Weiterführung des Vertrag bzw. Weiterbeschäftigung ab, dafür aber müssen
  - Konzeption
  - Kinderschutzvereinbarungen
  - Kodex
- voll und ganz mitgetragen werden. (eventuell Unterschrift der Mitarbeiter\*innen)
- Bei Wiederholung oder bestehenden Dissens Versuch des Trägers
  - Kündigung in gegenseitigen Einvernehmen bzw. Aufhebungsvertrag.

### **Fällt Euch vielleicht ein Verfahren als Fallbeispiel zum Kinderschutz, Partizipation oder Beschwerdemanagement ein?**

Ahmad (Fiktivname) wurde plötzlich aggressiv, weinte eines Tages und brachte die ganze Gruppe durcheinander.

- Das Kind wurde in den Momenten aus der Gruppe genommen,
- den anderen Kindern wurde gesagt, Ahmad muss sich mal ausweinen, darf schreien und wird sich beruhigen.
- Eine Mitarbeiterin war bei dem Kind, ließ es schreien und weinen, beobachtete das Kind. Als das Schreien in ein tief trauriges Weinen über ging, fragte sie das Kind: „Warum bist du jetzt so traurig?“ Das Kind sollte merken, dass jemand da ist und es seinen Kummer aussprechen durfte. Ahmad fühle sich Zuhause nicht wohl. Mehr war nicht möglich zu erfahren.
- Die Eltern wurden angesprochen, was bei dem Kind und möglicherweise zu Hause für Veränderungen waren.
- In der Teambesprechung war das Thema Kindeswohlgefährdung auf dem Tisch und beide Eltern sollten direkt angesprochen werden.

Beide Eltern waren anwesend, zeigten sich glaubhaft – so die Erinnerung - betroffen.

- Beide waren gerade erst geschieden.
- Die Mutter hatte Versprechungen nicht eingehalten und das Kind lebte beim Vater.
- Dieser hatte eine neue Partnerin und nun ein gemeinsames – neues – Kind bekommen.

Weitere Kenntnisse betreffs der weiteren Entwicklung sind der Mitarbeiterin nicht mehr in Erinnerung.