



KINDERSCHUTZKONZEPT

Das Kinderschutzkonzept der Kindertagesstätte der Evangelisch-Lutherischen Christus-Kirchengemeinde Hamburg Othmarschen wurde aus dem hausinternen Leitbild entwickelt.

GLIEDERUNG

- **1.** Einleitung
- 2. Gesetzliche Grundlagen
- **3.** Prozess zur Konzeptentwicklung
- **4.** Einrichtungsbezogenes Handlungs- und Haltungskonzept 4.1 Partizipation
- **4.2** Macht und Machtmissbrauch
- **4.3** Nähe und Distanz in der Einrichtung
- **4.4** Grenzverletzungen- Gewalt von Kindern untereinander 4.5 Sexuelle Bildung
- **4.6** Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern
- **4.7** Beteiligung und Umgang mit Beschwerden
- **4.7.1** Umgang mit Beschwerden von Eltern und weiteren externen Kooperationspartnern:
- **4.7.2** Umgang mit Beschwerden von Mitarbeitern
- **4.7.3** Umgang mit Beschwerden von Kindern
- **4.8** Umgang mit Fehlverhalten, Fehler- und Lobkultur
- **4.9** Berücksichtigung von Kinderschutzfragen im Rahmen der Personalgewinnung
- **4.10** Ansprechpartner
- **5.** Wie geht es weiter? Unser tägliches Brot...

1. EINLEITUNG

Kinderschutz in der Kita ist kein neues Thema, sondern wird nachweislich in der Kita gelebt und beachtet. Die Grundsätze dazu finden sich auch in der eigentlichen Konzeption und unserem Leitbild wieder woraus deutlich wird, dass es uns besonders wichtig ist, für die Kinder da zu sein und sie stark zu machen. Bei uns sollen sie sich als wertvoll und kompetent erfahren, um Vertrauen in ihre eigene Kraft zu gewinnen. Sie sollen erfahren, dass ihre eigenen Handlungen Veränderungen bewirken können, weswegen uns auch das Thema Partizipation besonders am Herzen liegt. Wir möchten den Kindern Erfahrungen und Kompetenzen mit auf den Weg geben, die sie dazu befähigen auch schwierige Lebenssituationen zu bewältigen. Aufgrund steigender gesetzlicher Anforderungen haben wir uns entschlossen, ein eigenes Schutzkonzept zur Ergänzung unserer Konzeption zu verfassen. Dies hat uns als Team die Möglichkeit gegeben, die einzelnen Bereiche des Kinderschutzes zu betrachten, zu reflektieren und uns ggfs. auf einheitliche Verfahrensabläufe zu einigen. Das Ziel ist immer als Kita einen sicheren Ort für Kinder darzustellen und sie vor körperlichen, geistigen und seelischen Schäden zu bewahren.

2. GESETZLICHE GRUNDLAGEN

Am 01.01.2012 ist das Bundeskinderschutzgesetz(BKiSchG) in Kraft getreten, das vorgibt, dass Konzepte zum Schutz von Kindern in Kindertageseinrichtungen vorgesehen sind. Diese sollen Bestandteil der Qualitätsentwicklung sein.

Daraus abgeleitet ist im Februar 2013 eine Rahmenvereinbarung der Stadt Hamburg mit den Verbandsträgern geschlossen worden. Diese basiert auf dem Schutzauftrag der Kinder – und Jugendhilfe gemäß §§8a Abs. 4 und 72a Abs.2 u.4 Achtes Buch Sozialgesetzbuch (SGBVIII).

Im Landesrahmenvertrag heißt es dazu im §13:

§ 13 Schutz von Kindern

Die Tageseinrichtungen ergreifen die zum Schutz von Kindern erforderlichen Maßnahmen entsprechend der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe gemäß §§ 8 a und 72 a Achtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VIII) (Anlage 4). Zur Unterstützung der pädagogischen Fachkräfte entwickeln die Träger ein Umsetzungskonzept. Aus diesem Konzept muss hervorgehen, nach welchem Verfahren das Gefährdungsrisiko abgeschätzt wird, inwieweit erfahrene Fachkräfte einbezogen, Eltern beteiligt und welche eigenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder zu welchem Zeitpunkt ergriffen werden. Des Weiteren muss benannt werden, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form das zuständige Jugendamt beteiligt wird.

Zur Erarbeitung der Schutzkonzepte sind von der BASFI und der Kita- Vertragskommission Kriterien erarbeitet worden, in denen 7 Schwerpunktthemen festgelegt wurden: Macht und Machtmissbrauch, Grenzüberschreitungen / Nähe und Distanz in der Einrichtung,





Grenzverletzungen, Gewalt von Kindern untereinander, Beteiligung und Umgang mit Beschwerden / Verfahren der Beteiligung in der Einrichtung, Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern und Aussagen zur Wahrnehmung des Schutzauftrages entsprechend der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder-und Jugendhilfe gemäß §§8a Abs. 4 und 72a Abs. 2 und 4 Achtes Buch Sozialgesetzbuch.

Diese dienen lediglich einer Orientierung und nicht einer starren Vorgabe zur Abarbeitung. Die Auseinandersetzung und Reflexion im Team sowie ein wertschätzender Umgang untereinander sind ein existentieller Grundstein für die gelungene Umsetzung.

3. PROZESS ZUR KONZEPTENTWICKLUNG

Mit der Vereinbarung des Landesrahmenvertrages haben wir uns im Jahr 2013 inhaltlich mit unserem Schutzauftrag und einer entsprechenden Konzeption auseinandergesetzt. Der Träger hat gemeinsam mit unserer Einrichtung entschieden, dass wir uns dem "Handlungskonzept zur Sicherung des Wohls der Kinder und Jugendlichen der Kindertageseinrichtungen im Evangelisch-Lutherischen Kirchenkreis Hamburg-West/Südholstein" anschließen und einheitlich danach handeln. Alle MitarbeiterInnen sind einheitlich zu diesem Handlungskonzept durch eine externe Dozentin geschult worden, welches sich sowohl auf interne sowie externe Gefahr und die entsprechenden Handlungsabläufe dazu bezieht. Wir haben die Eltern im Rahmen eines Gesamtelternabends im September 2013 darüber informiert und aufgeklärt.

Des Weiteren gibt es eine Liste für Ansprechpartner und externe Beratungsstellen, die zur Beratung oder Unterstützung bei Verdachtsfällen hinzugezogen werden können (siehe Anhang 1 + 2). In diesem Jahr haben wir mit allen MitarbeiterInnen einen internen Studientag zum Thema Kinderschutz (Protokoll siehe Anhang 3) veranstaltet, aus dem wir gemeinsam unser einrichtungsbezogenes Handlungs- und Haltungskonzept entwickelt haben. Zusätzlich hat unser gesamtes Team an einem übergreifenden Studientag unseres Kooperationsverbundes mit einem externen Dozenten zum Thema Partizipation teilgenommen.

4. EINRICHTUNGSBEZOGENES HANDLUNGS- UND HALTUNGSKONZEPT

In den folgenden Punkten werden wir die Ergebnisse unseres gemeinsam erarbeiteten Handlungs- und Haltungskonzepts darstellen. Dazu haben wir uns mit einigen spezifischen Themen des Kinderschutzes auseinandergesetzt, vorhandene hausinterne Regelungen aktualisiert und ergänzende Regelungen getroffen.

Durch unseren großzügig gestalteten Personalplan und die daraus resultierenden verbesserten Voraussetzungen, ist es uns möglich entsprechend zu handeln. Bei uns soll

Urlaub und Krankheit nach Möglichkeit vertreten werden, sodass unser pädagogisches Personal nur in Ausnahmefällen allein in einer Gruppe arbeitet. Dadurch erreichen wir, dass unsere Mitarbeiter weniger häufig in Stresssituationen geraten und entsprechend entspannter und ausgeglichener im Kontakt mit den Kindern sind.

4.1 PARTIZIPATION

"Partizipation heißt, Entscheidungen, die das eigene Leben und das Leben der Gemeinschaft betreffen, zu teilen und gemeinsam Lösungen für das Problem zu finden."

(R. Schröder 1995) Oder "particeps" aus dem lateinischen, übersetzt "Anteil habend, teilnehmend, beteiligt".

Für uns bedeutet Partizipation, dass wir nicht über die Kinder verfügen, sondern mit ihnen gemeinsam gestalten.

Bereits in unserem Leitbild wird deutlich, dass Mitbestimmung und Mitgestaltung der Kinder eine wichtige Rolle zur Entfaltung ihrer eigenen Persönlichkeit spielt und entsprechend gewünscht und zum Teil auch gefordert wird. Auch unser Bild des Kindes (vgl. Konzeption) zeigt, dass wir Kinder als weltgestaltende Wesen wahrnehmen, die zum einen ihren Lebensraum gestalten und bewahren möchten und zum anderen das Bedürfnis haben ihre Mitgeschöpfe zu achten und für sie Sorge zu tragen.

Partizipation von Kindern setzt voraus, dass wir Erwachsenen ihnen Partizipation als Vorbilder vorleben. Das bedeutet, dass sie bereits von Seiten des Trägers und der Leitung gelebt werden muss, damit die MitarbeiterInnen Handlungsspielraum erlangen und dadurch die Möglichkeit bekommen Partizipation mit den Kindern umzusetzen. Das insgesamt bedeutet auch, dass wir Erwachsenen (Leitung, MitarbeiterInnen und Eltern) uns darauf verständigen müssen, in welchen Fragen die Kinder selbstbestimmen, mitbestimmen und mithandeln sollen.

Wir brauchen das Vertrauen in die Kinder, dass sie Aufgaben lösen können. Deswegen können wir ihnen nur angemessene Aufgaben stellen, die für sie lösbar sein müssen. Dazu müssen wir uns die Frage stellen, wieviel Partizipation wir den Kindern zumuten können und wo sie ihre Grenzen hat. Daraus ergibt sich, dass es auch immer wieder Stellen geben wird, an denen Partizipation aus verschiedenen Gründen (z.B. zum Wohl des Kindes) nicht umgesetzt werden kann.

Für unser pädagogisches Team bedeutet es, dass wir uns regelmäßig die einzelnen Beteiligungsformen in der Praxis ansehen und sie auf Echtheit und Ernsthaftigkeit überprüfen müssen, damit Partizipation erlebt und gelebt wird. Partizipation stellt eine Herausforderung dar, der wir nicht nur begegnen, sondern die wir immer wieder neu hinterfragen und für uns gestalten müssen, damit sie sowohl Bildungs- und Erziehungsziel, als auch Handlungsprinzip sein kann.

In der praktischen Arbeit müssen wir uns nicht nur fragen, was Kinder selbst entscheiden können, sondern auch, was sie dafür benötigen. Dies können Informationen sein, ebenso wichtig sind aber auch Kompetenzen, die Kommunikation und Entscheidungsfindung





ermöglichen. Sie brauchen also unsere Unterstützung dabei, ihre eigenen Interessen zu vertreten, miteinander oder mit uns Erwachsenen zu verhandeln und gemeinsam zu einer Lösung zu gelangen. So lernen sie Dinge zu hinterfragen und sich anhand von einer Ansammlung an Informationen Kenntnisse anzueignen, die eine Entscheidung beeinflussen können. Sie probieren aus, treffen Entscheidungen, machen eigene Erfahrungen und gewinnen dadurch wieder neue Erkenntnisse, die es ihnen ermöglichen Meinungen zu revidieren und neue Wege einzuschlagen. Fehler sind erlaubt und letztendlich ein wichtiger Bestandteil des Lernens.

Partizipation ist ein Entwicklungsprozess von der Unselbständigkeit hin zur selbständigen Übernahme von Verantwortung für sich und sein Handel, der bei uns seine Wurzeln erhält und im Laufe des weiteren Lebens und der Entwicklung nach der Kita-Zeit weiter wächst.

Partizipation ist uns aus vielen pädagogischen Gründen sehr wichtig, denn sie beinhaltet eine Vielzahl von Lerninhalten, die in unseren Bildungszielen enthalten sind (vgl. Konzeption). Partizipation ermöglicht den bewussten Umgang mit Macht zu leben, demokratische Entscheidungen und Entscheidungswege werden transparent und somit nachvollziehbar. Macht ist mit Verantwortung verbunden, was direkt verdeutlicht, dass es nicht um eine übermäßige Abgabe der Macht gehen kann, denn das würde nicht zum Wohle des Kindes geschehen und wäre somit verantwortungslos. Deswegen sollte klar sein, dass es uns nicht um Partizipation im Sinne von laissez-fair geht, sondern im Sinne eines demokratischen Führungsstils. Je mehr Macht abgegeben wird, desto mehr Raum entsteht für Partizipation. Das Abgeben von Macht wiederum erfordert Vertrauen. Dieses Vertrauen sollen Kinder von uns erhalten, um es auf sich selbst zu übertragen. Dadurch sollen die Kinder sich selbst bejahen, sich annehmen und entfalten können.

Partizipation ist auch als Entlastung zu sehen, denn sie vergrößert die Identifikation und fördert somit die Motivation sich einzubringen und Verantwortung zu übernehmen. Unser Alltag ist durchzogen von vielfältigen Möglichkeiten, bei denen Kinder gemeinsam für die Gruppe oder aber auch ganz für sich alleine Entscheidungen treffen können. Dies beginnt bei alltäglichen und individuellen Situationen, die z.B. Spielmöglichkeiten und -partner betreffen, setzt sich in der gemeinsamen Auswahl des Essens (vgl. Goldene Regeln beim Essen in unserer Konzeption) fort und geht über in weitere gemeinschaftliche, gruppenintern Entscheidungen, wie zum Beispiel die Mitgestaltung des Gruppenraumes, Auswahl von Spielmaterial, Ausflugsziele, Projektthemen, Anschaffungen im Rahmen des Gruppenetats u.v.m.. Letztendlich gipfelt es in Entscheidungen, die alle Gruppen betreffen, wie z.B. Anschaffungen für den Bewegungsraum oder die Gestaltung unseres Außengeländes. Je nachdem, welche Entscheidungen zu treffen sind gibt es bei uns verschiedene Abstimmungsverfahren. So kann es offene Abstimmung per Handzeichen geben oder eben auch geheime Abstimmungen z.B. durch das Setzen von Glassteinen oder Klebepunkten. Welches Wahlverfahren durchgeführt wird entscheiden letztlich die Kinder selbst.

4.2 MACHT UND MACHTMISSBRAUCH

Für viele Menschen ist der Begriff Macht negativ behaftet und deutet auf Machtmissbrauch hin. Wir haben in unserem Team geklärt, was Macht bzw. Machtmissbrauch bedeutet und entsprechend sowohl konstruktiv, als auch destruktiv sein kann. Grundsätzlich ist Macht unentbehrlich, um Veränderungen, die im übergeordneten Interesse notwendig sind voran zu treiben, auch wenn sie nicht von allen in der Gemeinschaft uneingeschränkt befürwortet werden.

Dem gegenüber steht, dass Macht keine ungerechtfertigten Vorteile schaffen oder dazu genutzt werden darf unerwünschte Meinungen zu unterdrücken. Machtmissbrauch im Sinne von körperlicher, sexueller, emotionaler oder verbaler Gewalt ist absolut indiskutabel und wird in unserem Haus nicht geduldet. Ebenso ist Manipulation unter Ausnutzung der Abhängigkeit und des Vertrauens unerwünscht.

Bei uns lernen Kinder, wie man Macht gemeinschaftsfördernd einsetzt, um zum Beispiel Ideen zu verwirklichen oder etwas Wertvolles zu verteidigen. Sie lernen, dass sie gehört werden und ihre Meinung wichtig ist und dass sie als Einzelner und als Gemeinschaft in der Lage sind etwas zu bewegen.

Unsere Mitarbeiter wissen, dass sie eine große Verantwortung tragen und machtbewusst zu denken eine große Herausforderung bedeutet. Hierbei geht es nicht darum die eigene Überlegenheit zu beweisen, sondern Dinge zu bewegen. Hierfür müssen sie die Weichen stellen und Energien bündeln und die Kinder durch Kommunikation (Gespräche und Diskussionen), Einbindung und Fordern, also Abverlangen eigener Beiträge zu einem Ziel zu führen. Dies erfordert zum Einen

das Üben der eigenen Ausdrucksfähigkeit, zum Anderen dem Gegenüber zuzuhören und dessen Meinung zuzulassen und dann eben auch ein gewisses Maß an Kompromissbereitschaft.

4.3 NÄHE UND DISTANZ IN DER EINRICHTUNG

Für den Schutz vor Übergriffen braucht ein Kind eine starke Persönlichkeit. Es braucht die Gewissheit, über den eigenen Körper bestimmen zu dürfen und das Recht zu haben, Berührungen anzunehmen oder zurückweisen zu dürfen. So lernen Kinder sich gegen Vereinnahmung zu wehren und sich vor emotionalen Übergriffen zu schützen. Sie lernen sich nicht gefallen zu lassen, was sie nicht möchten.

Das bedeutet im Speziellen für unseren Alltag, dass Kinder nicht gegen ihren Willen festgehalten oder berührt werden dürfen. Begrüßung und Abschied müssen nicht mit Berührungen verbunden sein. Auch Trost im Sinne von Körperkontakt und Ansprache ist nicht in jeder Situation, bei jedem Kind oder in Bezug auf die Kontaktperson der richtige Weg. Bei uns entscheiden die Kinder, wann und von wem sie Zuwendung erhalten. Gegen auf dem Schoß sitzen, streicheln, kitzeln oder kuscheln ist grundsätzlich nichts einzuwenden, küssen hingegen ist tabu und gehört für uns der Familie vorbehalten.





Kein Kind muss bei uns etwas essen, was es nicht mag, jedes Kind entscheiden selbst, wer von uns es wickeln darf, oder welche Kollegin die Bezugserzieherin wird. Dafür benötigen unsere Mitarbeiterinnen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen. Bei uns gilt: "Lass mich los, aber lass mich nicht alleine!"

Ein guter Kontakt zu den Eltern ist Grundlage unserer Arbeit. Bei uns werden Eltern von Beginn an informiert und einbezogen, so unterstützen Sie uns in unserer Arbeit und tragen Entscheidungen mit uns gemeinsam.

Dennoch bewahren unsere Mitarbeiter professionelle Distanz. Kontakte, die ausschließlich über die Kita bestehen werden nicht im privaten Bereich fortgesetzt. Diese Regelung dient auch dem Schutz unserer MitarbeiterInnen vor Interessenskonflikten. Unsere MitarbeiterInnen stehen entsprechend nicht z.B. als Babysitter für die Familien zur Verfügung.

4.4 GRENZVERLETZUNGEN- GEWALT VON KINDERN UNTEREINANDER

Unsere Kita soll ein Schutzraum für Kinder sein, deswegen werden wir unser Bestmögliches tun, um Kinder vor Gewalterfahrungen zu schützen. Wir möchten, dass Eltern ihr Kind bei uns gut aufgehoben wissen und sich darauf verlassen können, dass seine Entwicklung auch von Altersgenossen nicht beeinträchtigt wird. Die betreuenden ErzieherInnen stehen in der Verantwortung, Verletzungen vorzubeugen und jegliche Gewalt in der Gruppe zu verhindern. Konstruktive Konfliktlösungen, die Vermittlung von sozialen Kompetenzen und Selbstbewusstsein gehören zu wichtigen Aufgaben der pädagogischen Arbeit. Denn: die Konsequenzen für ein Kind, das der Gewalt von Gleichaltrigen ausgesetzt ist, sind gravierend. Der Leidensdruck betroffener Kinder ist groß, ihre Entwicklung und seelische Gesundheit ist gefährdet. Unsere Aufgabe ist es Kindern zu einem guten Selbstwertgefühl zu verhelfen, sie in die Gemeinschaft zu integrieren und Freundschaften zu fördern. Dies erfordert einen hohen pädagogisch-sozialen Einsatz der Erzieherinnen, der jedoch wesentlicher Bestandteil einer positiven Streitkultur ist.

In einem gemeinsamen Studientag haben wir uns vorab folgende Frage gestellt: Was ist Gewalt, was nicht?

Gewalt ist nicht immer offensichtlich, deswegen müssen wir besonders aufmerksam hinhören und hinsehen. Nicht immer resultieren körperliche Verletzungen aus Gewalt. Natürlich gibt es immer wieder Fälle, in denen Kinder zumeist aus mangelnder Kommunikationsfähigkeit, körperlich (durch schlagen, treten, kratzen, kneifen etc.)

agieren. In unserem Alltag beobachten wir jedoch viel häufiger versteckte verbale Bedrohungen, die sich durch soziale Ausgrenzungen, Hänseleien oder verbale Attacken in Form von Drohungen äußern. Hier beobachten wir, welche Lösungsansätze Kinder im Streit selbst entwickeln, und greifen Sie nur ein, wenn ein Kind wirklich Hilfe braucht. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Kräfte ungleich verteilt sind und ein Kind sich nicht

dauerhaft aus der Opferrolle befreien kann, dann benötigt es unsere Unterstützung. Dazu gibt es fallabhängig verschiedene Handlungsalternativen (siehe Anhang 4).

Nicht jede kindliche Auseinandersetzung bedarf unserer Einmischung, dennoch aber der genauen Beobachtung. Eine unserer Gruppen erprobt seit einem dreiviertel Jahr ein Konzept mit sogenannten "Streitschlichtern". Diese, meist älteren Kinder sollen bei Auseinandersetzungen von Kindern untereinander vermitteln können (siehe Anhang 5). Im Anschluss an die Erprobungsphase werden die beiden Gruppenerzieherinnen den übrigen MitarbeiternInnen ihr Konzept und die damit gemachten Erfahrungen vorstellen, damit dieses entsprechend überarbeitete Konzept in allen Elementargruppen umgesetzt werden kann. Ziele hierbei sind, das selbständige Erkennen von Konflikten, die geregelte Kommunikation dazu und lösungsorientiertes Handeln.

Unabhängig von diesen destruktiven Formen der Gewalt, möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass Rangeleien unter Kindern nicht ausnahmslos unzulässig sind. Ein gewisses Maß an Kräftemessen, ist für eine gesunde Entwicklung durchaus notwendig. Diese "Spaßkämpfe" unterliegen jedoch strengen Regeln (siehe Anhang 6).

4.5 SEXUELLE BILDUNG

Bereits in unseren Krippengruppen finden, bei aktuellem Interesse der Kinder am eigenen Körper und an dem der anderen, erste Projekte zum Thema statt. Kinder fangen sehr früh an zu entdecken, vergleichen und ihr Selbstbild entsprechend zu konstruieren. Hier geht es erst einmal überwiegend um Körperteile im Allgemeinen und sinnliches Erleben im ganzheitlichen Sinne. Massage- und "Kitzel-"spiele werden ebenso angeboten, wie das Matschen und Schmieren mit Rasierschaum oder Creme und auch das Essen (vgl. Goldene Regeln beim Essen in unserer Konzeption) wird zu einem sinnlichen Erlebnis. Natürlich spielen auch hier schon die äußeren Geschlechtsmerkmale eine Rolle, sodass die Kinder den körperlichen Unterschied zwischen Jungen und Mädchen erfahren. Uns ist hierbei bereits bei unseren Kleinsten sehr wichtig, dass die Kinder nur an den Angeboten teilnehmen, wenn sie es selbst wollen. Kein Kind wird gezwungen Berührungen zuzulassen, wenn es dieses selbst nicht mag, was auch kleine Kinder schon sehr deutlich, wenn auch nicht unbedingt verbal ausdrücken.

Im Elementarbereich entwickelt sich bereits intensiveres Interesse, welches sich durch Provokation mit Schimpfwörtern, Entdeckungen von Körperöffnungen und Rollenspiele in Bezug auf die Themen Familie und Heiraten und entsprechende Doktorspiele äußert. Ebenso wird sich intensiver mit dem Thema Gefühle beschäftigt. Unsere Mitarbeiter sind hierbei sehr aufmerksam und bieten den Kindern je nach deren Fragen und Bedürfnissen entsprechende Informationen und Gelegenheiten sich mit dem Thema auseinander zu setzen. Entsprechende Literatur steht den Erzieherinnen und den Kindern zur Verfügung. Sobald das Thema sexuelle Bildung bearbeitet wird, finden entsprechende Gespräche mit den Eltern statt, entweder in Einzelgesprächen, wenn es nur wenige Kinder betrifft oder z.B. bei Elternabenden oder ähnlichen Veranstaltungen, wenn es die gesamte Gruppe betrifft. Transparenz und Austausch mit der Elternschaft ist uns hier besonders wichtig.





Doktorspiele sind im Sinne des bejahenden sexual-pädagogischen Konzeptes erlaubt, unterliegen aber wichtigen Regeln, die mit den Kindern besprochen werden unbedingt einzuhalten sind. Die Regeln werden in diesem Fall von uns Erwachsenen vorgegeben, da dieses Thema höchst sensibel ist und sehr reflektiert behandelt werden muss (s. Anhang 7).

In Bezug auf das Thema Nacktheit, wollen wir den Kindern eine natürliche Entwicklung ermöglichen. Da es in unserer Einrichtung zurzeit weder religiöse, noch kulturelle Einschränkungen zu berücksichtigen gilt, haben wir in Absprache mit der Elternschaft eine Regelung getroffen, die es den Kindern ermöglicht an heißen Sommertagen nackt in unserem Garten zu "plantschen" (siehe Anhang 8).

4.6 PARTNERSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT MIT ELTERN

Die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern ist der Grundstein dafür, dass die Kinder sich in unserer Kita wohlfühlen. Eltern geben ihre Kinder (oftmals den Großteil des Tages) in die Obhut unserer Einrichtung, dies gelingt nur gut wenn eine vertrauensvolle Beziehung zu den Eltern aufgebaut wird, welche in eine partnerschaftliche Zusammenarbeit übergeht.

Aus diesem Grund berücksichtigen wir den Beziehungsaufbau schon in unserem Eingewöhnungskonzept. Schon mit der Platzzusage erhalten die zukünftigen Eltern Gruppen- und Ablaufinformationen, um sich einen ersten Eindruck unserer Arbeit zu verschaffen. In einem Kennlerntermin wird individuell auf Fragen und Ängste der Eltern eingegangen. In der eigentlichen Eingewöhnung werden die Kinder zeitlich gestaffelt eingewöhnt, um sowohl für die Kinder als auch für den entsprechenden Elternteil ausreichen Zeit zu haben. Die Eingewöhnung ist dann erfolgreich, wenn sowohl dem Kind als auch dem Elternteil der Beziehungsaufbau zur Erzieherin gelungen ist und alle beteiligten sich mit der Gesamtsituation wohl fühlen. Erst wenn die Eltern ihre Kinder guten Gewissens bei uns abgeben, wird sich auch das Kind bei uns wohl fühlen, weil andererseits die negativen Gefühle sich auf das Kind übertragen und es in einem emotionalen Dilemma verharrt (Verunsicherung des Kindes).

Generell stehen sowohl die ErzieherInnen als auch die Leitung als Gesprächspartner zur Verfügung. Tür- und Angel Gespräche signalisieren die Offenheit und gute Atmosphäre in unserem Haus. Wichtige und/oder gravierende Anliegen werden jedoch nur in extra vereinbarten Terminen besprochen, um den Eltern Ruhe und Raum für ihr Anliegen zu geben. Den Kindern soll zudem durch diese Gespräche keine spontane Betreuungszeit ihrer Erzieherinnen genommen werden. Akute Anliegen werden aber immer zeitnah behandelt.

Zudem finden regelmäßig Lern- und Entwicklungsgespräche mit den Eltern statt, die sich an den KEKS-Bögen (Kompetenzerfassung in Kita- und Schule) orientieren. Diese dienen dazu, den Eltern eine Rückmeldung zum Entwicklungsstand ihres Kindes zu geben und zu erfragen, wie Eltern ihr Kind einschätzen. Hier findet auch ein Austausch über Beobachtungen statt, um bei möglichen Auffälligkeiten sensibel mit Eltern an möglichen Lösungen zu arbeiten. So würden wir Eltern mit z.B. einem sprachverzögerten Kind

anbieten, sprachtherapeutische Übungen in der Kita zu machen und ihnen gleichzeitig raten, einen Logopäden zu kontaktieren.

Im August startet das offizielle Kita-Jahr. Mitte September veranstalten wir regelhaft einen Gesamtelternabend. Dieser beginnt in der Kirche, in der die Eltern sowohl vom Pastor als auch vom Trägervertreter begrüßt werden und Informationen zur Trägerstruktur erhalten. Neben allgemeinen Informationen der Leitung stellen sich auch das Team der Kinderkirche den neuen Eltern vor, um eine einfache Brücke zur Mitarbeit zu schlagen.

Nach dem offiziellen Teil geht der Elternabend in den einzelnen Gruppen weiter. Die Eltern sollen die Möglichkeit bekommen sich kennen zu lernen und offene Fragen anzusprechen. Im weiteren Verlauf werden die Eltern über stattgefundene Ereignisse und die bevorstehende Planungen für die Gruppe informiert.

Ein wichtiger Aspekt des Abends ist die Wahl der neuen Elternvertreterinnen. Das KibeG legt in §23 die Mitwirkung der Eltern und Kinder fest. Ein Punkt betrifft die Mitwirkung der Eltern als ElternvertreterInnen. So wählen wir in jedem September eine Elternvertreterin und eine Stellvertretung pro Gruppe. Aus diesen gewählten ElternvertreterInnen wird ein Elternbeirat (2 Personen) gewählt, der dazu dient, gebündelte Interessen an die Leitung oder den Träger weiterzugeben und uns zudem im Bezirks- und Landeselternausschuss vertritt.

Im Prozess der Qualitätsentwicklung sind die Eltern eingebunden und werden über Prozesse informiert. Im Rahmen unserer Zertifizierung im Jahr 2013 sind einige ElternvertreterInnen im Prozess der Überprüfung beteiligt und von der Auditorin befragt worden.

Die Zusammenarbeit der ElternvertreterInnen mit den ErzieherInnen und der Leitung ist eng und vertrauensvoll. Die ElternvertreterInnen werden zeitnah über Änderungen informiert und nach Möglichkeit in Entscheidungsverfahren einbezogen, wie z.B. bei Einstellungsverfahren. Zudem unterstützen sie uns, indem sie häufig die Steuerung der Beteiligung von Eltern bei Festen übernehmen. So hat es sich in den letzten Jahren fest etabliert, dass die ElternvertreterInnen das Essen und Trinken vor dem Laternenumzug mit weiteren Eltern organisieren. Auch gemeinsame Gartenaufräumaktionen werden in der Organisation sehr engagiert von ElternvertreterInnen übernommen, was für eine gute Zusammenarbeit der Einrichtung mit den Eltern spricht.

Natürlich kann es auch einmal zu Unstimmigkeiten kommen. In diesem Fall stehen wir den Eltern offen gegenüber, um Differenzen zeitnah aus der Welt zu schaffen. Das weitere Vorgehen im Beschwerdeverfahren ist im Punkt "Beschwerden" nachzulesen.

4.7 BETEILIGUNG UND UMGANG MIT BESCHWERDEN

Mit einer Beschwerde wird von Kindern, Eltern, MitarbeiterInnen und Kooperationspartnern Unzufriedenheit ausgedrückt, die aus der Differenz zwischen der erwarteten und der von der Kindertagesstätte erbrachten Leistung resultiert. Aufgabe des





Umgangs mit Beschwerden ist es, die Belange ernst zu nehmen, den Beschwerden nachzugehen und möglichst eine Lösung zu finden. Des Weiteren sollten die Beschwerdeursachen im Rahmen der Qualitätsentwicklung der Einrichtung dazu genutzt werden, den damit verbundenen negativen Auswirkungen auf die Kindertagesstätte zukünftig vorzubeugen.

In unserer Einrichtung sind Beschwerden als konstruktive Kritik erwünscht und werden systematisch bearbeitet. Die Mitarbeiter sind im Umgang mit Beschwerden einheitlich geschult, so dass sich alle an klare Verfahrensabläufe halten.

4.7.1 UMGANG MIT BESCHWERDEN VON ELTERN UND WEITEREN EXTERNEN KOOPERATIONSPARTNERN:

Jeder von uns nimmt Beschwerden entgegen. Die betreffende Person ist in diesem Moment "BescherdeinhaberIn". D.h. sie leitet die Beschwerde ggf. weiter und achtet darauf, dass die Beschwerde führende Person am Ende des Prozesses darüber informiert wird, welche Maßnahmen ergriffen wurden. Jede Beschwerde (auch Bagatellbeschwerden) werden notiert und mit in die nächste Gruppen-Teambesprechung genommen. Dort entscheiden die Kolleginnen gemeinsam, ob ein Beschwerdebogen angelegt wird oder die Angelegenheit direkt geregelt werden kann. Neue Eltern unserer Einrichtung werden bereits im Willkommensbrief der Gruppen darüber informiert, wie man sich in unserer Einrichtung beschweren kann. Es gibt ein Formblatt, mit dessen Hilfe Beschwerden dokumentiert werden. Die Beschwerdebögen werden in einem Ordner im Leitungsbüro gesammelt und sind den Mitarbeiterinnen jederzeit zugänglich.

Einmal jährlich werden die Beschwerden ausgewertet und im Team darüber entschieden, welche daraus resultierenden Maßnahmen umgesetzt werden müssen. Des Weiteren haben Eltern die Möglichkeit, sich von den Elternverteterinnen ihrer Gruppe unterstützen zu lassen, wenn sie das Gefühl haben, ihre Beschwerde nicht vorbringen zu können oder sich im Verfahren der Beschwerdeführung nicht ausreichend von den Mitarbeiterinnen der Einrichtung betreut fühlen. Die Elternvertreterinnen werden jährlich im September neu gewählt und stellen das Bindeglied zwischen der Einrichtung und den Eltern dar.

4.7.2 UMGANG MIT BESCHWERDEN VON MITARBEITERN

MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit sich bei der Leitung zu beschweren. Wir leben eine offene Gesprächskultur, in der niemand Angst haben sollte, eine Beschwerde zu äußern. Beschwerden, die Kollegen untereinander betreffen, sollten zuerst versucht werden, auf direktem Weg zu klären. Die Leitung wird erst einbezogen, wenn eine Lösung des Problems nicht alleine entwickelt werden kann. Die Leitung wird sich dann mit beiden Parteien gemeinsam im Gespräch mit den Ursachen des Problems befassen und versuchen, Lösungsstrategien zu entwickeln, mit denen beide Betroffenen einverstanden sind. Nach angemessener Zeit wird in einem weiteren Gespräch geklärt, ob die Lösungsstrategie umgesetzt werden konnte.

Des Weiteren wählen wir regelmäßig zwei Vertrauensmitarbeiterinnen aus dem gesamt Team, die zur Unterstützung der MitarbeiterInnen ansprechbar sind. Es kann Konflikte mit MitarbeiterInnen oder auch der Leitung geben, die als so gravierend empfunden werden, dass zur Lösung eine "neutrale" Person hinzugezogen werden kann.

Bei Beschwerden, die sich gegen die Leitung richten besteht die Möglichkeit, sich an den Träger als Beschwerdeführer zu wenden, wenn es dem Mitarbeiter nicht möglich ist, sich direkt an die Leitung zu wenden. Auch in diesem Prozess kann eine VertrauensmitarbeiterIn hinzugezogen werden.

Beschwerden von der Leitung gegenüber den MitarbeiterInnen werden im direkten Kontakt bearbeitet. Bei arbeitsrechtlichen Verfehlungen wird der Träger hinzu gezogen. Bei Beschwerden von der Leitung gegenüber dem Trägervertreter besteht bei unüberwindbaren Differenzen die Möglichkeit, sich an die Vorsitzende des Trägers zu wenden, um ggf. Unterstützung in der Lösungsentwicklung zu erhalten.

4.7.3 UMGANG MIT BESCHWERDEN VON KINDERN

Das Beschwerdemanagement mit Kindern ist ein ständiger Prozess, und beginnt grundsätzlich damit, mit den Kindern zu klären, was eine Beschwerde ist. Wir haben festgestellt, dass Kinder mit der Formulierung "Beschwerde" an sich nicht viel anfangen können. Entsprechend erklären wir ihnen, dass es darum geht zu sagen, wenn man etwas nicht mag, wenn einen etwas stört, wenn einen etwas traurig macht oder man etwas als ungerecht empfindet. Die größeren Kinder können dies relativ gut und selbständig formulieren, die jüngeren brauchen häufig noch unsere Unterstützung durch konkretes Nachfragen.

Regelmäßig freitags findet dazu in den Gruppen eine Beschwerderunde statt, in der sich jeder mitteilen kann. Kinder die sich selbst nicht trauen in dieser Runde ihre Meinung zu sagen, können einen Vertreter für sich bestimmen. Dazu kann es sich entweder einem anderen Kind oder auch einer der ErzieherInnen anvertrauen, die das Thema dann stellvertretend vortragen. Anschließend wird gemeinsam versucht die Situationen aufzuklären und eine für alle tragbare Lösung zu finden. Die Beschwerde und dessen Lösung werden dann in einem "Beschwerdebuch" sowohl schriftlich von den KollegInnen, als auch bildnerisch von den Kindern festgehalten und können so immer wieder rückblickend betrachtet und überprüft werden.

Wenn eine Beschwerde sich auf gruppenübergreifende Inhalte bezieht, werden je nach Anlass und Thematik dazu passende Kommunikationsmöglichkeiten eröffnet und demokratische Abstimmungen eingeleitet, an denen sich alle weiteren Parteien beteiligen. Auf diese Weise vermitteln wir demokratische Verhaltensweisen und fördern die Selbständigkeit, die Verantwortungs- und Handlungsbereitschaft der Kinder.





4.8 UMGANG MIT FEHLVERHALTEN, FEHLER- UND LOBKULTUR

Im Rahmen des Kita-Alltags, in dem die Aufgaben und Belastungen aller MitarbeiterInnen wachsen, wäre es utopisch zu behaupten, dass keine Fehler passieren. Die eigentliche Frage ist, wie alle gemeinsam mit Fehlern umgehen. Im Folgenden geht es nicht um den Umgang mit strafrechtlichen Vergehen, sondern um "vertretbare" Fehler, die jedem einzelnen passieren können und was wir für die Zukunft daraus ableiten. Die Grundlage einer guten Fehlerkultur ist die Kommunikation untereinander, die wertschätzend und nicht verurteilend ist. D.H., im Team, mit den Eltern und den Kindern sollte ein wertschätzender Umgang gepflegt werden, der Fehler zulässt ohne sie zu bagatellisieren. Fehler dürfen und sollen bei uns angesprochen werden, ohne Angst vor den Konsequenzen. Die Leitung sollte grundsätzlich als gutes Beispiel zu ihren eigenen Fehlern stehen und ggfs. erläutern, wie es dazu kommen konnte. Daraus resultierend sollte abgeleitet werden, wie sich die Wiederholung dieses Fehlers in Zukunft vermeiden lässt.

Die gemeinsame Ursachenforschung ist wichtig, um Wiederholungen zu vermeiden. In Teambesprechungen wird dazu aufgefordert, Fehler zu äußern. Zur Hilfestellung der betroffenen Person, wird in der Reflexion des Vorfalls gemeinsam nach der Ursache gesucht und überlegt, wie sich der Fehler zukünftig vermeiden lässt. Die Besprechung von Fehlern sollte genauso selbstverständlich sein, wie die Wertschätzung durch Lob. Wir reduzieren niemanden auf seine Fehler, sondern teilen anerkennend die Stärken jedes einzelnen. Ohne Anerkennung der Leistung jedes einzelnen kann keine gesunde Fehlerkultur wachsen.

Dies wenden wir genauso im Umgang mit den Kindern und den Eltern an.
Für uns ist wichtig, nicht persönlich auf Fehlerreaktionen zu antworten. Eltern sehen die Situation im Kontext zu ihrem Kind, die ErzieherIn im Gesamtkontext der ganzen Gruppe, für die sie die Verantwortung trägt. Das Bewusstsein beider Seiten in Bezug auf dieses Thema ist Grundlage, die andere Partei zu verstehen und trotz evtl. Differenzen weiterhin wertschätzend miteinander umzugehen. Dieser Grundsatz lässt sich auf alle Beziehungsebenen übertragen: Leitung - MitarbeiterIn, ErzieherIn - Kind, MitarbeiterIn - MitarbeiterIn etc. und ist die Grundlage für eine gute Fehlerkultur in der gesamten Einrichtung.

4.9 BERÜCKSICHTIGUNG VON KINDERSCHUTZFRAGEN IM RAHMEN DER PERSONALGEWINNUNG

Bei der Einstellung neuer MitarbeiterInnen gibt es von Seiten des Trägers und der Leitung eine Vielzahl an Aspekten zu berücksichtigen. Bei der Auswahl möglicher BewerberInnen in einem Ausschreibungsverfahren konzentrieren wir uns im ersten Schritt auf die Ausbildungs-und Arbeitszeugnisse. Das Ausbildungszeugnis belegt uns die Qualifikation des Bewerbers und die Arbeitszeugnisse lassen einen erste Rückschluss darauf zu, welche Fähigkeiten ein Mitarbeiter besitzt und inwieweit die Vorkenntnisse kompatibel mit den Grundsätzen unserer Einrichtung sind.

Im Vorstellungsgespräch erfragen wir die Grundsätze sowie die Stärken und Schwächen des Bewerbers. Wir weisen auf unsere Grundsätze, unser Leitbild und unsere Konzeption hin. In beispielhaften Fragen, die sich auf konkrete Situationen beziehen, erfragen wir die Einstellung des Bewerbers zum Thema Nähe und Distanz sowie zur Partizipation. Die Antworten ermöglichen es uns, uns den Bewerber in "Alltagssituationen" vorzustellen. Gehen beide Seiten mit einem positiven Eindruck aus dem Gespräch, wird ein Hospitationstermin vereinbart. Der Bewerber, die möglichen Kollegen und Kinder der entsprechenden Gruppe sollen so die Möglichkeit erhalten, einen kleinen Eindruck voneinander zu erhalten. Im Gespräch kann man vieles erfragen, aber der direkte Kontakt und Austausch aller Beteiligten sagt mehr darüber aus, ob der Umgang wertschätzend ist und die "Chemie" auf allen Seiten passt.

Wenn ein passender Bewerber gefunden ist, der in unserer Einrichtung arbeiten möchte, kommt es zum Einstellungsverfahren. Im Rahmen dieser Handlung muss der Bewerber im Sinne des Sozialgesetzbuch (SGB) - Achtes Buch (VIII) - Kinder- und Jugendhilfe - (Artikel 1 des Gesetzes v. 26. Juni 1990, BGBl. I S. 1163) § 72a Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen, nach Abs. 2 und 4 ein erweitertes Führungszeugnis nach §30a Abs. 2 BZRG (Bundeszentralregister) einreichen, dass bestätigt, dass wir keine Person einstellen, die zuvor strafbare Handlungen ausgeführt hat.

Des Weiteren muss er eine Infektionsschutzbelehrung im Sinne des §43 Infektionsschutzgesetz beim Gesundheitsamt absolvieren und sich beim zuständigen Betriebsarzt einer Unterweisung zur Biostoffverordnung unterziehen. Diese Belehrungen sollen sowohl den zukünftigen Mitarbeiter als auch die Kinder vor möglichen Krankheitsübertragungen in der täglichen Arbeit schützen.

Nach Einstellung des Mitarbeiters erhält dieser eine umfassende Einweisung durch die Leitung diese Umfasst alle Themenbereiche der Kita, die Konzeption, Leitbild und natürlich als erste Maßnahme die Schweigepflichterklärung, in der der Mitarbeiter aufgefordert ist, dem Datenschutz unterliegend zu handeln und mit entsprechenden Daten umzugehen.

Der Mitarbeiter wird in der Einarbeitung eng von der Leitung begleitet und steht für Rückfragen zur Verfügung. Nach ca. 3 Monaten wird ein Probezeitgespräch geführt, dass beiden Seiten die Möglichkeit geben soll, die Zufriedenheit festzustellen, oder mögliche Bereiche, in denen eine weitere Unterstützung durch die Leitung oder anderen Kolleginnen notwendig ist. Dieses Gespräch wird protokolliert, jedoch nicht in der Personalakte, sondern separat abgeheftet.

Dies gilt ebenfalls für die stattfindenen Jahresgespräche mit jedem Mitarbeiter.

4.10 ANSPRECHPARTNER

Über unsere internen Ansprechpartner (Leitung, VertrauenserzieherInnen und Kinderschutzbeauftragte) hinaus steht allen Beteiligten eine Übersichtsliste mit Beratungsstellen zur Verfügung. (siehe Anhang 1 +2)





5. WIE GEHT ES WEITER? UNSER TÄGLICHES BROT...

Einzelne Themen wie z.B. der "Umgang mit Kosenamen" und "Sprache in Bezug auf Ausscheidungen und Geschlechtsorgane" sind im Team noch nicht einheitlich geregelt oder müssen noch vertieft werden. Der Austausch zu diesen und anderen Themen, wird zu festen Zeiten während unserer Dienstbesprechungen fortgesetzt und ergebnisorientiert abgeschlossen.

Unsere bestehenden Regeln sind keine starren Konstrukte. So wie das Team, die Eltern, die Kinder und die äusseren Umstände sich verändern, so sind auch Regelwerke wandelbar. Wenn festgestellt wird, dass eine bestehende Regel keinen aktuellen Bezug mehr hat, müssen wir als Team handeln und das entsprechende Thema überarbeiten.

Hamburg, den 24.06.2019

Erstellt von Britta Ackmann (Leitung) und Marei Köster (stellv. Leitung) in Zusammenarbeit mit dem gesamten Team der Kindertagesstätte der Evangelisch-Lutherischen Christus-Kirchengemeinde Hamburg Othmarschen.