



KINDERSCHUTZKONZEPT

2022

Inklusiver
Montessori-Kindergarten
Mauritz-Lindenweg 100
48145 Münster

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Unsere Haltung.....	3
3	Teamkultur	4
3.1	Macht.....	4
3.2	Nähe und Distanz.....	5
3.3	Kritikkultur	6
3.4	Sexualpädagogisches Konzept.....	8
3.5	Generalverdacht.....	10
4	Beteiligung	11
4.1	Beteiligung der Kinder	11
4.2	Beteiligung des Teams	12
4.3	Beteiligung der Eltern.....	12
5	Beschwerdemanagement	13
5.1	Beschwerdemanagement für Kinder.....	14
5.2	Beschwerdemanagement für Eltern	15
5.3	Beschwerdemanagement für das Team.....	15
6	Verfahren bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung	18
6.1	Umsetzung des Kinderschutzauftrages (§8a Abs. 2SGB VII)	18
6.2	Grafische Darstellung	19

1 Einleitung

„Die Aufgabe der Umgebung ist nicht, ein Kind zu formen, sondern ihm zu erlauben, sich zu offenbaren.“ (Maria Montessori)

Der Inklusive Montessori-Kindergarten ist eine private Elterninitiative in Münster und bietet 60 Kindern von 1 bis 6 Jahren eine liebevolle Betreuung im Kontext der Montessori-Pädagogik. Team und Träger setzen sich zusammen aus qualifiziertem Personal und einer engagierten Elternschaft.

Die Kinder unserer Kita werden in ihren individuellen Anlagen und Neigungen gefördert und stark gemacht für das Leben, ganz nach dem Prinzip Maria Montessoris: „Hilf mir es selbst zu tun“. Unser Anspruch ist es, unser pädagogisches Konzept zum Wohle des Kindes umzusetzen und dabei für alle Beteiligten eine angenehme Atmosphäre zu schaffen.

In diesem Zusammenhang ist es unsere Aufgabe, die Kinder vor allen Formen der Gewalt, des sexuellen Missbrauchs, des Macht-Missbrauchs sowie vor physischer und psychischer Gewalt (sowohl extern als auch intern) zu schützen.

Darüber hinaus sehen wir es als unsere Aufgabe, präventive Maßnahmen gegen jegliche Formen von Gewalt durchzuführen und weiterzuentwickeln. Uns ist bewusst, dass es ein zentrales Anliegen im Kinderschutz ist, die Gefährdung des Kindeswohls einzuschätzen. Dies erfordert ein qualifiziertes Personal, ein Problembewusstsein über die Gefährdungsrisiken und ein Verfahren, das ein verlässliches Vorgehen im Zusammenwirken von Fachkräften, Leitung und Jugendamt gewährleistet.

Um mögliche Grenzverletzungen im Alltag rechtzeitig wahrzunehmen, werden alle unsere Mitarbeiter*innen für das Thema Kindeswohlgefährdung in regelmäßigen Schulungen sensibilisiert. Darüber hinaus ist es uns ein besonderes Anliegen, in unserer Einrichtung eine offene Kommunikations-Kultur zu etablieren, damit unsere Mitarbeiter*innen befähigt werden, auch unangenehme und sensible Themen transparent und offen anzusprechen.

Die Strukturen des Kindergartens und ihre Verwaltung sind übersichtlich und transparent. Für den Fall, dass es zu Verstößen gegen den Kinderschutz kommt, gibt es ein effizientes Verfahren zur Aufklärung.

Schließlich ist uns bewusst, dass die Wahrscheinlichkeit, eine Kindeswohlgefährdung frühzeitig zu erkennen, durch einen engen Austausch mit den Eltern steigt. Daher legen wir einen weiteren Schwerpunkt auf die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Eltern.

Mit diesem Kinderschutzkonzept haben sowohl alle pädagogischen Fachkräfte als auch die Eltern einen ressourcenorientierten Handlungsleitfaden, der die Grundsätze für Kindeswohl und Kinderschutz festlegt, sowie Aufgaben für die Verwirklichung des Kinderschutzes (Prävention) und festgeschriebene Vorgehensweisen bei einer vorliegenden Kindeswohlgefährdung (Intervention) vorgibt. Wir nehmen Kinder und ihre Familien mit all ihren Interessen und Sorgen ernst. Signale für eine mögliche Gefährdung des Kindeswohls nehmen wir wahr, dokumentieren diese und leiten gegebenenfalls entsprechende Handlungsschritte ein. Die Umsetzung dieses Kinderschutzkonzeptes ist für alle Fachkräfte unserer Einrichtung verbindlich.

2 Unsere Haltung

„Das Einzige, was wir wirklich tun müssen, ist, die Grundhaltung gegenüber dem Kind zu ändern und es zu lieben mit einer Liebe, die an seine Persönlichkeit glaubt und daran, daß es gut ist; die nicht seine Fehler, sondern seine Tugenden sieht, die es nicht unterdrückt, sondern es ermutigt und ihm die Freiheit gibt“ (Montessori 1989:12)

Die Werte und Haltungen unserer Einrichtung sind geprägt durch unsere inklusive Montessori-Pädagogik und bilden die Grundlage unseres pädagogischen Handelns. Diese Werte beinhalten ein hohes Maß an Respekt, Toleranz und Empathie allen Menschen gegenüber. Deshalb heißen wir alle Kinder und Familien willkommen, unabhängig von individuellen Bedürfnissen, Herkunft, Weltanschauung und Lebenssituation.

In unserer Einrichtung tragen wir die Verantwortung für das körperliche, geistige und seelische Wohl der uns anvertrauten Kinder. Wir fühlen uns verpflichtet, sie vor Übergriffen, Gewalt und Missbrauch zu schützen. Dieser Schutz erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen, bedarf aber als Fundament einer klaren selbstverständlichen Grundhaltung aller Beteiligten. Dies bedeutet:

- Wir achten die Rechte, Unterschiedlichkeit und individuellen Bedürfnisse der Kinder.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit durch den Montessori- Grundsatz: "Hilf mir es selbst zu tun." Wir nehmen die Gefühle der Kinder ernst und sind verlässliche Ansprechpartner*innen für ihre Fragen, Sorgen und Probleme.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Wir führen eine zugewandte und verbindliche Kommunikation
- Wir stehen den Kindern und Eltern unvoreingenommen als verlässliche Ansprechpartner*innen zur Verfügung.

Unsere Haltungen und Werte fördern das im Kindergarten gelebte, vorurteilsfreie Miteinander und ermöglichen dem Kind somit ein positives, stärkendes Lebensumfeld.

3 Teamkultur

3.1 Macht

**„Wer sich selbst erobert, erobert auch die Freiheit“
(Montessori 1969, S.105)**

Unser Ziel ist es die Kinder durch die Selbsttätigkeit zur Selbständigkeit zu erziehen und ihnen somit zum Selbstbewusstsein/zur Selbstermächtigung zu verhelfen. Hierbei orientieren wir uns bei unserer Arbeit an dem Leitsatz Maria Montessoris **„Hilf mir es selbst zu tun“** und betrachten jedes Kind individuell.

Wir sehen den Begriff *Macht* in unserer Arbeit als etwas Positives an. Eine Abweichung bedeutet Machtmissbrauch, der häufig einhergeht mit Gewalt und Zwang. Als Machtausübung könnte man die **Vorbereitete Umgebung** ansehen. Für uns ist sie eine hilfreiche Struktur, die dem Kind Sicherheit bietet, um sich in seiner Alltagswelt zurecht zu finden. Ebenso dient ein geregelter Tagesablauf mit wiederkehrenden Ritualen der Selbstregulierung des Kindes. In Bezug auf die Essenssituation gibt es klare Verhaltensregeln und Abläufe. Zum Beispiel wird jedes Kind aufgefordert eine kleine Menge der angebotenen Nahrung zu probieren. In der Regel gehen die Kinder auf die Aufforderung ein. Verweigern sie das Probieren, akzeptieren wir die Entscheidung des Kindes.

Kinder zu ermächtigen eigständige Entscheidungen zu treffen, dafür die Verantwortung zu übernehmen, sich somit unabhängig vom Erwachsenen zu machen, gehört zu unseren pädagogischen Grundsätzen. So zum Beispiel haben die Kinder Macht über die Wahl der Kleidung oder darüber, ob sie an pädagogischen Angeboten teilnehmen möchten oder nicht.

Verbote werden dann ausgesprochen, wenn abzusehen ist, dass das Kind sich selbst oder andere gefährdet. Hierbei sind wir uns unserer Aufsichtspflicht bewusst.

Es ist ein Grundsatz unserer Arbeit mit den Kindern in den Dialog zu gehen und sie so viel wie möglich mit in die Gruppenstruktur einzubeziehen. Dies geschieht zum Beispiel in den regelmäßig stattfindenden Stuhl-/ Gesprächskreisen. Wir geben gegebenenfalls Hilfe zur Kommunikation durch die Anwendung von Gebärden und dienen als Sprachrohr für nicht sprechende Kinder. In Situationen, in denen wir Macht ausüben, bleiben wir im Dialog mit dem Kind und erklären ihm unser Vorgehen.

„Hilfe zur Selbsthilfe“ - In unserer täglichen Arbeit üben wir so wenig Macht wie möglich aus und beziehen die Kinder mit ein. Nach Maria Montessori treten wir gegenüber den Kindern vorbereitet und unterstützend auf, nicht belehrend. Die Kritikkultur wird z.B. in Teamgesprächen angewendet und gemeinsam reflektiert, um einen demokratischen Umgang mit Macht ausüben zu können. Dabei ist Transparenz im Team und die gemeinsame Aufarbeitung verschiedener Situationen besonders wichtig.

3.2 Nähe und Distanz

„Das Kind will unsere Hilfe nicht. Es will seine Tätigkeit in Freiheit ausführen, also sich selbst Schritt für Schritt aufbauen.“ (Maria Montessori)

Die Beziehung zum Kind gestaltet jede/r Einzelne individuell. Im Mittelpunkt steht das Kind mit seinen Bedürfnissen und seiner Bereitschaft zum Bindungsaufbau. Grundlage unserer Arbeit ist das Montessori-Konzept. Uns alle verbindet das Motiv, mit Kindern zu arbeiten. Da jede/r Mitarbeiter*in unterschiedlich sozialisiert ist, liegen hier auch die Unterschiede in der Beziehungsgestaltung. Die Nähe zum Kind bedarf immer wieder der kritischen Überprüfung zwischen Nähe und Distanz.

Wichtige Situationen, die zum Aufbau von Nähe in der Beziehung zwischen Kind und pädagogischer Fachkraft führen, sind z.B. der Schnupperbesuch, die Begleitung bei der Eingewöhnung, transparente Hausbesuche, Konfliktbegleitung, Kontakt zu Eltern.

Das Kind äußert seine Bedürfnisse überwiegend verbal und manchmal auch nonverbal (U3 mehr nonverbale Kommunikation). Die Bedürfnisse werden von uns Fachkräfte immer ernst genommen und haben Priorität. Wie sensibel wir in der Lage sind die Bedürfnisse der Kinder wahrnehmen zu können, ist von mehreren Faktoren abhängig wie z.B. von der Personalsituation in der Gruppe und den Rahmenbedingungen. Unser Anspruch ist es, die Bedürfnisse des Kindes wahrzunehmen, indem wir auf Augenhöhe mit den Kindern in den Dialog gehen und sie fragen, was sie benötigen oder was sie gerade im Moment brauchen. Wir unterscheiden unsere Bedürfnisse klar von denen der Kinder. Die der Kinder besitzen eine besondere Priorität. Die Grenzsetzung des Kindes nehmen wir wahr und akzeptieren sie situationsabhängig. Wir können sie nur so weit zulassen, wie es möglich ist den Schutz des Kindes zu gewähren.

Wenn ein Kind einer Fachkraft körperlich zu nahekommt, signalisiert sie ihre Grenze und spricht mit dem Kind über die Situation. Ähnlich handelt die Fachkraft, wenn sie sich auf emotionaler Ebene vom Kind verletzt fühlt. Die Fachkraft geht in den Dialog mit dem Kind und ebenso mit ihren Kollegen*innen, um gemeinsam den Grund des gezeigten Verhaltens des Kindes zu verstehen. In Momenten der persönlichen Betroffenheit kann das Gruppenteam mit professionellen Strategien solche Situationen auffangen. Es ist hilfreich, sich aus der gegenwärtigen Situation für einen Moment rauszunehmen, transparent zu bleiben, Aufgaben bewusst im Team abzugeben, Elterngespräche zu führen und auch hier in jedem Fall mit dem Kind in den Dialog zu gehen.

Wenn wir eine Grenzüberschreitung bei einem Erwachsenen gegenüber einem Kind beobachten, ist es uns wichtig ins Gespräch darüber zu gehen. Das konkrete Vorgehen bei unangemessenem Verhalten eines Erwachsenen dem Kind gegenüber sind in Punkt 6 „Kindeswohlgefährdung“ dargelegt. Zudem unterschreiben alle MitarbeiterInnen Verhaltensrichtlinien (siehe Anlage) der u.a. die Rechte der Kinder schützt.

Beobachten wir eine Situation, bei der ein Kind die Grenze eines Erwachsenen überschreitet, halten wir Blickkontakt und handeln ggf. deeskalierend oder fragen, ob Unterstützung benötigt wird. Unser Team ist getragen von einer grundlegenden wertschätzenden Haltung untereinander. Uns ist es wichtig, dass Probleme und /oder Sorgen direkt angesprochen werden, um diese gemeinsam zu lösen. Eine gemeinsame Reflexion über unseren Umgang mit Nähe und Distanz findet immer direkt in den jeweiligen Situationen statt, aber auch im Klein-

und-Großteam und Elterngesprächen. Wenn wir fachliche Begleitung durch Externe benötigen oder empfehlenswert finden, verweisen wir auf Supervisionen und Fachberatung.

Ein weiteres wichtiges Thema in unserer Einrichtung ist die aktive Beteiligung der Kinder, Pädagoginnen und Pädagogen sowie Eltern an Gestaltungsprozessen.

Beteiligung bedeutet, dass es für die unterschiedlichen Akteure Mitwirkungsmöglichkeiten in Bezug auf Entscheidungen gibt. Beteiligung ist in diesem Zusammenhang ein Grundrecht. Dieses ist in Artikel 12 der Kinderrechtskonvention sowie in §8 SGB 8 verankert. Die Umsetzung ist immer möglich, erfordert jedoch eine aktive Erarbeitung der Umsetzungsmöglichkeiten im jeweiligen Kontext sowie eine konzeptionelle Vertiefung. Es gibt drei Grade der Beteiligung: 1. Mitsprache/ Mitwirkung, 2. Mitbestimmung und 3. Selbstbestimmung.

Damit die Umsetzung in **Elterninitiativen** gelingt, sollten folgende Aspekte berücksichtigt werden: Pädagoginnen und Pädagogen sollten mit Eltern in enger Zusammenarbeit stehen, sodass über die aktive Kommunikation ein hohes Maß an Mitwirkungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten geschaffen werden. Für einen gelingenden Prozess sollten Strukturen, Zeitpläne und Regeln stets transparent kommuniziert und gemeinsam erarbeitet werden. Außerdem ist es wichtig, die unterschiedlichen Rollen, in denen man agiert, regelmäßig zu reflektieren und zu hinterfragen (Elternrolle, Vorstandsrolle, Teamrolle...).

3.3 Kritikkultur

„Freiheit und Disziplin sind zwei Seiten EINER Medaille.“

(Montessori 1972, „Das kreative Kind“, S.258)

Für uns bedeutet Kritik eine unterstützende, reflektierte Rückmeldung in Bezug auf Verhalten, Handlungen und Äußerungen (positiv wie negativ) eines Team- oder Kindergartenmitglieds.

Unser Ziel ist ein offener Umgang mit Kritik, sowohl als Kritikgeber*in als auch als Kritiknehmer*in. Dabei berücksichtigen wir die (emotionale) Wirksamkeit von Kritikäußerungen, diese können sowohl positiv (Offenheit, Bereitschaft, Umsetzung), als auch negativ (Verschlossenheit, Verletzung, Blockade) aufgenommen werden. Aufgrund der starken emotionalen Auswirkungen ist es besonders wichtig, einen professionellen und wertschätzenden Umgang zu etablieren.

Für ein wertschätzendes und transparentes Arbeitsklima sind folgende Rituale in unserer Teamkultur bereits verankert:

- Mitarbeitergespräche
- Feedback-Runden
- Supervision
- Transparente, offene Kommunikation
- Kollegiale Beratung
- Fallbesprechungen

Bereits bestehende, erfolgreich bewährte Rituale, wie oben aufgelistet, wollen wir beibehalten. Anregungen und Ideen aus Fortbildungen/Weiterbildungen/Teamtage etc. nehmen wir gerne in den Kommunikationsalltag auf, damit sich die Professionalität der Teammitglieder, im Umgang mit Kritik, kontinuierlich verbessert.

Eine offene Gesprächskultur kann nur gelingen, wenn die Gesprächspartner eine offene Haltung, ein Gemeinschaftsgefühl, gegenseitiges Vertrauen, Wertschätzung, Wohlwollen und die Bereitschaft mitbringen, den anderen so zu akzeptieren, wie er/sie ist. Die Einhaltung von Kommunikationsregeln (ausreden lassen, zuhören etc.) sind im täglichen Kommunikationsumgang bereits verankert. Alle MitarbeiterInnen des Kindergartens sind generell einbezogen in die Kritikkultur, wobei das Kritikmanagement als „Verfahren“ noch in der Entwicklung ist. Möglichkeiten zur Reflexion über kritisiertes Verhalten gibt es in unserer Einrichtung auf mehreren Ebenen:

Betrifft es das Kleinteam, können die Teammitglieder die regelmäßig stattfindende Kleinteam-sitzung (14tägig) dazu nutzen, das kritisierte Verhalten eines Teammitgliedes offen anzusprechen und im Mehr-Augenprinzip zu klären.

Betrifft die Kritik das Verhalten eines/r Kollegen*in aus einem anderen Team, die pädagogische Leitung oder den Vorstand, kann diese im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Großteamsitzung (14tägig im Wechsel mit der Kleinteam-sitzung) thematisiert werden. An dieser Stelle erhält die pädagogische Leitung eine wichtige Funktion im Umgang mit Kritik. Durch einen sehr offenen und transparenten Kommunikationsstil kann die pädagogische Leitung einen Raum schaffen, in welchem Kritik erwünscht und zum vielfältigen Perspektivwechsel einlädt. In unserer Einrichtung hat die pädagogische Leitung diese Gesprächskultur bereits über viele Jahre etabliert.

In der sog. „Dienstagsrunde“ können Kritikpunkte aus dem Groß-Team an den Vorstand und umgekehrt vom Vorstand an das Groß-Team gesammelt und weitergeleitet werden. Dieses Besprechungsformat sorgt ebenfalls für den direkten Austausch der vier Gruppenleiterinnen untereinander und kann bei schwelenden oder sich anbahnenden Konflikten eine wichtige Vermittlungsrolle einnehmen.

Die verschiedenen Gesprächsforen zielen in erster Linie darauf ab, über mögliche und vorhandene Kritik ins Gespräch zu kommen. Es soll Raum geschaffen werden für emotionale Befindlichkeiten und individuelle Betroffenheiten. Mit dieser Öffnung kann ein wertschätzendes Kritikmanagement gelingen, das einen gemeinsamen integrierenden Veränderungsprozess anstoßen und darüber zu einem gesunden Betriebsklima beitragen kann.

Im Zuge der Coronapandemie ist erstmalig ein „Vorstandshearing“ angeboten worden, bei dem sich zwei Vorstandsvorsitzende den Fragen, Sorgen und Kritiken des Großteams gestellt haben. Dieses Gesprächsformat wurde von beiden Seiten als sehr konstruktiv bewertet und soll zukünftig regelmäßig im Kitajahr stattfinden.

Der Perspektivwechsel stellt in unserer Kritikkultur ein wichtiges Instrument zur Vermeidung von Konflikten dar.

In unserer Einrichtung besteht von Seiten des Arbeitgebers die Möglichkeit zu regelmäßigen externen Supervisionen, mit deren Hilfe wir im Team zeitnah im geschützten Raum Methoden zum Umgang mit bestehender Kritik ausprobieren können

Für das Groß-Team finden regelmäßig Fortbildungen zu unterschiedlichen Themen (Kommunikation, Gesprächsführung, Umgang mit Kritik, ...) statt, damit jede/r an der Weiterentwicklung des Personals mitwirken kann.

Damit die Kommunikationswege innerhalb der institutionellen Ebenen unserer Elterninitiative -gerade in Konfliktsituationen- besser organisiert werden können, ist eine Kommunikationsgruppe eingerichtet worden. Hier beraten jeweils ein Elternvertreter*in und ein Teammitglied aus jeder Gruppe über Verbesserungen, Anregungen und Vorschläge aus den diversen Gremien des Kindergartens.

3.4 Sexualpädagogisches Konzept

Im Kita-Alltag mit jüngeren Kindern befinden wir uns in einem oft intensiven Berührungs- und Bewegungsdialog z. B. beim Tragen, beim Wickeln, beim An- und Ausziehen oder auch beim Trösten. Kinder erhalten bei dieser Berührungs- und Bewegungsinteraktion Informationen sowohl zur sozial-emotionalen Gesamtsituation als auch für ihr Bewegungslernen. Insbesondere die Aktivitäten rund um die Pflege von Kindern umfassen viel Zeit im pädagogischen Alltag und bedürfen einer achtsamen und liebevollen Gestaltung.

Das Entdecken des eigenen Körpers und das gleichzeitige Kennenlernen der Unterschiedlichkeit zwischen den Geschlechtern gehört zur normalen Entwicklung von Kindern. Bereits Babys entdecken ihren eigenen Körper, zunächst Haut und Mund sowie später auch die Geschlechtsorgane. Zwischen dem zweiten und dritten Jahr untersuchen sie in kindlicher Neugier und Unbefangenheit sich selbst und ihre gleichaltrigen Freundinnen und Freunde. Ab ca. vier Jahren finden manchmal auch „Doktorspiele“ in Form von Rollenspielen statt. Die Kinder zeigen sich gegenseitig ihre Geschlechtsorgane, untersuchen diese, imitieren Zärtlichkeiten von Erwachsenen und spielen Heirats-, Zeugungs- und Geburtsszenen. Auch eine Erzeugung lustvoller Gefühle durch Selbststimulation gehört in diesem Alter zur normalen Entwicklung.

Wir begleiten und unterstützen die Kinder in diesen, zur normalen Entwicklung gehörenden, Lebensphasen. Die Selbstbestimmung der Kinder ist ein sehr wichtiges Element in unserem gesamtpädagogischen Konzept. Das gilt insbesondere auch für den Umgang mit der eigenen Sexualität. Gleichwohl wissen wir um die sexuellen Übergriffe an Kindern.

Damit es in unserem Kindergarten zu keinen sexuellen Grenzverletzungen kommt, haben wir eindeutige pädagogische Vorgaben mit klar definierten Grenzen erstellt:

- Berührungs- und Bewegungsantworten bei Alltagshandlungen wie dem Tragen, Füttern, Wickeln, Nase putzen, An- und Auskleiden, Waschen und Baden, Hinlegen und Aufnehmen werden achtsam gestaltet. (Responsives Handling) Wir achten sehr auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Nähe und Distanz.

- Während der Eingewöhnungszeit wird das Wickeln und der Toilettengang nach und nach von Elternhand in die Hände der Pädagogen*innen gegeben.
- Berührungen und Bewegungen werden immer sprachlich ankündigt/begleitet: „Ich nehme dich jetzt hoch. Jetzt geht es los Nina.“ „Achtung, Karl. Ich setze dich jetzt ab.“
- Wir geben den Kindern ein hohes Maß an Entscheidungsfreiheit. So fragen wir: „Wer soll die Windeln wechseln.“ „Darf ich dir den Po abputzen oder soll ich jemand anderes holen?“ „Darf ich in die Toilette kommen?“
- Auch hier gilt: „Hilf mir es selbst zu tun“. Sobald die Kinder andeuten sich z.B. allein die Windel auszuziehen, unterstützen wir sie dabei.
- Wir achten sehr auf die Hygiene der Kinder und verbalisieren dabei die Tätigkeit, z.B. beim Abduschen eines Kindes.
- Wir geben den Kindern Zeit und Raum beim Toilettengang. Kinder haben die Möglichkeit sich selbst z.B. den Po abzuputzen. Benötigen sie Hilfe, geben sie uns über den „Notrufknopf“ ein Signal in die Gruppe. Möchten andere Kinder zuschauen (normaler Entwicklungsschritt, siehe oben), wird vorab gefragt, die Antwort des Kindes abgewartet und respektiert.
- Wir gestalten den Wickelbereich so, dass die Intimsphäre des Kindes während des Wickelvorgangs gewahrt ist.
- Wir bieten den Kindern Materialien (Bücher, Puzzle) und Gespräche zur Aufklärung der Unterschiedlichkeit der Geschlechter, etc. Dabei gibt es Materialien, die den Kindern täglich zur Verfügung stehen und solche, die bei Bedarf/Interesse des Kindes explizit angeboten werden.
- Kinder stimulieren sich teilweise selbst. Wir akzeptieren diese Reizung, bieten den Kindern jedoch je nach Situation räumliche oder zeitliche Alternativen.

Kinder haben ein Recht auf eigene Räume, in denen sie nicht ständig unter der direkten Kontrolle von Erwachsenen stehen. Kinder nutzen diese Rückzugsräume gern für „Doktorspiele“. Der Grenzbereich zwischen „alles normal“ und „nicht mehr im Rahmen“ ist oft fließend und verlangt von uns Pädagogen*innen ein geschultes pädagogisches Auge. Alle Kollegen*innen sind für das Thema sensibilisiert. Es werden Weiter- und Fortbildungen wahrgenommen. Unklare oder grenzwertige Situationen oder andere Verdachtsmomente werden zuerst im Kleinteam, später im Großteam erörtert. Zeitgleich führen wir Gespräche mit den Eltern der betroffenen Kinder.

Sollte sich der Verdacht eines sexuellen Übergriffes erhärten, wird eine insoweit erfahrene Fachkraft mit einbezogen. Das weitere Vorgehen ist unseren Handlungsabläufen bei Kindeswohlgefährdung nach §8a unserer Kita zu entnehmen (siehe unten).

Regeln für Körpererkundungsspiele (Doktorspiele):

- Jedes Kind bestimmt selbst, mit wem es Doktor/Arzt/Familie spielen möchte.
- Mädchen und Jungen streicheln und untersuchen einander nur so viel, wie es für sie selbst und die anderen Kinder schön ist.
- Kein Kind tut einem anderen weh!
- Niemand steckt einem anderen Kind etwas in den Po, in die Scheide, in den Penis, in den Mund, in die Nase oder ins Ohr.

- Größere Kinder (oder solche, die nicht auf Augenhöhe agieren), Jugendliche und Erwachsene haben bei Doktorspielen nichts zu suchen. Kinder, die sich nicht selbstständig abgrenzen können, bekommen unsere aktive Unterstützung. Gleichzeitig verweisen wir auf die eigenen Stärken, ermutigen zum „Nein“ sagen und verdeutlichen, dass Hilfe holen kein Petzen ist.
- Wir bestärken die Kinder darin, Hilfe zu holen und nehmen Aussagen sehr ernst.
- Grundsätzlich bleibt die Unterhose/Windel draußen bei Spielen mit Wasser, etc. an. (Diese Regelung gilt, in bestimmten Situationen, auch innerhalb des Kinderhauses).
- Es ist uns wichtig den Eltern mitzuteilen, wann Doktorspiele, etc. bei den Kindern aktuell sind. Gleichzeitig begrüßen wir es, wenn die Eltern uns darüber informieren, wenn eben solche Spielaktivitäten gerade zu Hause Thema sind.
- Wir bitten die Eltern die Privatsphäre der Kinder zu respektieren. Wenn andere Kinder gewickelt werden, sollte kein Außenstehender ins Bad gehen, um Dinge zu besprechen, Fragen zu stellen, etc.
- Mit dem Arztkoffer wird ein kindgerechter Umgang geübt.

3.5 Generalverdacht

„All' unsere Irrtümer übertragen wir auf unsere Kinder, in denen sie unilgbare Spuren hinterlassen.“ (Maria Montessori)

Schon beim Vorstellungsgespräch, durchgeführt von Vorstandsmitgliedern (Elternvertretung), Kitaleitung, Gruppenmitarbeiter*innen, wird jeder neue Mitarbeiter*in auf Menschenbild, Umgang mit Mitmenschen, Haltung und Geschlechterrollenidentität beurteilt. Diese wirkt einem Generalverdacht entgegen.

Einsichtige, offene Räume bringen Transparenz: Fenster zum Wickelbereich, Badezimmer und zu jedem Raum der Gruppe erschweren sexuellen Missbrauch. In unserer Einrichtung sind männliche und weibliche Mitarbeiter für alle Tätigkeiten gleichermaßen zuständig. Dazu zählen auch körpernahe und Fürsorgetätigkeiten.

Beim Wickelvorgang gibt es eine Einführung. Diese findet nach einiger Zeit des Kennenlernens statt. Dabei ist der Wunsch des Kindes zu respektieren, wer den Wickelvorgang durchführt. Der Wickelvorgang selbst wird sprachlich begleitet, um das Kind auf die jeweiligen Handlungsschritte vorzubereiten. Das Wickeln sollte in einer möglichst angenehmen Atmosphäre stattfinden.

Diverse Fortbildungen des Kinderschutzbundes Münster zu den Themen „Sexuelle Entwicklung des Kindes“ und „Sexualerziehung in der Kita“ haben hier bereits stattgefunden. Aufgrund der Komplexität des Themas und des großen Interesses möchten wir die Zusammenarbeit mit dem Kinderschutzbund ausweiten. Weitere Fortbildungsveranstaltung, in der vielfältige Praxisbeispiele sexualpädagogisch analysiert werden sollen, sind geplant.

Nur durch eine Kultur der Offenheit, der Transparenz, des Feedbacks, des Hinterfragens, der Auseinandersetzung können wir diffusen Gefühlen und Verdächtigungen den Nährboden entziehen

Unsere Vorstellungen und Rollenbilder werden in unserer pädagogischen Konzeption festgehalten. In unseren offiziellen Informationsforen (Homepage, Runden Tischen mit anderen Einrichtungen, Gesundheitsämtern) und auch an Tagen der Offenen Türe nutzen wir die Gelegenheit, unsere Vielfalt in Bezug auf Mann-Frau-Divers-Gender-Rollenbilder darzustellen.

In unserem sexualpädagogischen Konzept sind verbindliche Regeln verankert worden. Am Elternabend für die neuen Eltern in den U3-Gruppen bekommen die Eltern eine Informationsbroschüre mit, in der pädagogische Vorgaben mit eindeutig definierten Grenzen zusammengefasst sind.

Der Grenzbereich zwischen unauffälligem Verhalten und nicht mehr „im Rahmen“ ist oft fließend und verlangt von uns Pädagogen*innen ein geschultes Auge. Alle Kollegen*innen sind für das Thema sensibilisiert. Regelmäßig finden Fort- und Weiterbildungen für das Team statt. Die Wahrnehmung für Grenzbereiche ist sehr situationsabhängig, das heißt, dass es in einem Bewegungsangebot andere körperliche Grenzen gibt als bei einem „Doktorspiel“ von Kindern.

4 Beteiligung

4.1 Beteiligung der Kinder

„Die Freiheit unserer Kinder hat als Grenze die Gemeinschaft, denn Freiheit bedeutet nicht, dass man tut, was man will, sondern Meister seiner Selbst zu sein“ (M. Montessori 1934).

Pädagogen*innen haben die Aufgabe, stets für Beteiligungsmöglichkeiten der **Kinder** zu sorgen. Kinder machen im Kitaalltag erste Erfahrungen mit Gemeinschaft, Rechten, Regeln und Partizipation. Diese neuen Erfahrungen sollten aktiv begleitet und thematisiert werden, sodass Kinder in die Lage versetzt werden, mitzuentcheiden. Kinder sollten als Experte*innen ihres eigenen Lebens betrachtet werden; daher sollten Entscheidungen auf keinen Fall für die Kinder, sondern immer mit den Kindern gemeinsam getroffen werden. Dafür spielen ein partnerschaftliches Miteinander sowie die Begegnung auf Augenhöhe eine große Rolle. Die Selbstbestimmungsrechte, Grundbedürfnisse, die individuelle Persönlichkeit und die freie Wahl der erzieherischen Bezugsperson sollten stets berücksichtigt und ernst genommen werden.

Betrachtet man die pädagogische Arbeit in U3 und Ü3-Gruppen gibt es viele Überschneidungen. Die Begleitung im Alltag nimmt jedoch unterschiedliche Gewichtungen an.

Im **U3**-Bereich ist es von besonders großer Bedeutung, die (nonverbalen) Signale des Kindes zu verstehen, zu deuten und anschließend angemessen auf das Kind und seine (Grund-) Bedürfnisse einzugehen (Essen, schlafen, trösten, Rückzug, Nähe und Beziehung, Anregungen und Spielangebote und entsprechende Räumlichkeiten). Zusätzlich nehmen pflegerische Aktivitäten einen hohen Stellenwert im Alltag ein.

Für die Umsetzung von Beteiligungsmöglichkeiten im **Ü3**-Bereich leisten die Prinzipien von Maria Montessori einen nützlichen Beitrag. Das Prinzip der Freiwilligkeit sowie die vorbereitete Umgebung greifen die Interessen des Kindes auf, sodass ein hohes Maß an Selbstbestimmung möglich ist. Das Prinzip die Freiwilligkeit kommt bei allen Tätigkeiten (Spiel- oder Arbeitsangebote, Morgenkreis -> Ort für gegenseitige Wünsche, Themen, Abstimmungen, etc.), Geburtstagskreise, Mahlzeiten, Gehen auf der Linie, Stille, Waldausflug, Motopädie, Münsterprojekt, Atelierarbeit, Singkreis, Wahl der Bezugsperson z.B. bei der Pflege) zum Tragen. Diese Teilhabemöglichkeiten sowie die eigene Entwicklung kann das Kind anhand seines Portfolio-Ordners einsehen und nach eigenem Interesse fortführen.

4.2 Beteiligung des Teams

„Doch nur wer liebt, ist ein wirklich Sehender, und nur er kann die zarten Offenbarungen des Kindes sehen und verstehen [...].“ (Montessori 1972)

Die Beteiligung der einzelnen Teammitglieder ist unverzichtbar, da sie es sind, die das einrichtungsspezifische Konzept und die Pädagogik Maria Montessoris vertreten, aktiv gestalten und umsetzen.

Die Mitwirkung des **Teams** wird innerhalb von Klein- und Großteamsitzungen, themenorientierten Arbeitskreisen, Weiterbildungen, Supervisionen und einem regelmäßig stattfindenden Austausch der pädagogischen Leitung sichergestellt. Dieser Rahmen bietet den Mitarbeiter*innen und der Leitung Freiraum in der Äußerung von Themen und Wünschen bezüglich ihrer pädagogischen Arbeit und Organisation.

Zudem gelten regelmäßig stattfindende Einzel-Personalentwicklungsgespräche mit der pädagogischen Leitung als feststehender Bestandteil des konstruktiven Austauschs.

Die Beteiligung und die Zusammenarbeit mit der Elternschaft findet in Form von Tür- und Angelgesprächen, Entwicklungsgesprächen über ihre Kinder und regelmäßig stattfindenden Elternabenden statt. Im Rahmen dessen können Wünsche und Bedürfnisse geäußert und ein pädagogischer und informativer Überblick gegeben werden.

Das Team jeden einzelnen Hauses, jeder Gruppe, sichert die Qualität - in Form der dargelegten Module – der Arbeit im pädagogischen Alltag.

4.3 Beteiligung der Eltern

***„Das Kind aber will unsere Hilfe nicht, es will seine Tätigkeit in Freiheit ausführen, also sich selbst Schritt für Schritt aufbauen“.* (Montessori 1934)**

Die Pädagogischen Fachkräfte haben ergänzend zu den **Eltern** die Aufgabe, die Rechte der Kinder zu wahren. Ebenso ist es wichtig, die Eltern/Erziehungsberechtigten familienunterstützend und partnerschaftlich im Kitaalltag mitzubeteiligen.

Die Beteiligungsstrukturen in der Kita sind für jeden transparent aufgebaut. Dies erfolgt durch Protokolle, die bei Vorstandssitzungen, Arbeitskreisen, Mitgliederversammlungen, Elternabenden, etc. erstellt und für jedermann einsehbar zur Verfügung gestellt werden. Ebenfalls spielt die Kommunikation zwischen allen mitwirkenden Parteien eine wichtige und große Rolle. Sowohl die Leitung, der Vorstand oder auch die pädagogischen Fachkräfte stehen jederzeit Themen- und Gesprächswünschen der Elternschaft positiv gegenüber.

Die im Betreuungsvertrag verpflichtend erwähnten Elterndienste können von den Familien nach persönlichem Interesse oder ihren Fähigkeiten entsprechend frei ausgewählt werden. Alle verfügbaren Elterndienste und die jeweils Zuständigen sind auf einer großen Tafel in der Halle der Einrichtung einsehbar. Auch die wünschenswerte Mitarbeit im Vorstand der Kita kann für einige Eltern/Erziehungsberechtigten interessant sein. Die Strukturen und Aufgabenverteilung werden dokumentiert und transparent gehalten. So können engagierte Eltern nach vorheriger Absprache bei den Vorstandssitzungen beisitzen oder bei amtierenden Mitgliedern Informationen einholen.

Des Weiteren gibt es für die Elternschaft die Möglichkeit sich gruppenintern als Elternvertreter*innen – das sogenannte Bindeglied zwischen Vorstand und Teammitgliedern – wählen zu lassen. Die Aufgaben der Elternvertreter*innen werden klar kommuniziert. Aus diesen Elternvertretern*innen der gesamten Einrichtung wird nochmal ein Elternbeirat gebildet, der unter anderem bei der Platzvergabe der freien Kitaplätze mitentscheidet.

So wird eine positive Atmosphäre geschaffen, in der sich Eltern und pädagogisches Personal gleichermaßen wohlfühlen. Somit kann und darf sich jeder seinen Ressourcen entsprechend einbringen.

5 Beschwerdemanagement

„Nur das Kind kann der Menschheit dabei helfen, eine große Menge sozialer und individueller Probleme zu lösen.“ (M. Montessori, 1946)

In unserem Kindergarten werden Beschwerden als Chance und Gewinn für alle verstanden und sind ausdrücklich erwünscht. Hier können sich Kinder, Eltern, das Team und der Vorstand in Form von Kritik, Verbesserungsvorschlägen, Unzufriedenheitsäußerungen, Anregungen und Wünschen äußern. Das Vorbringen einer Beschwerde beinhaltet auf der Bedürfnisstruktur die Erfahrung der Selbstwirksamkeit und Respekt. Auf diesem Hintergrund wird die Beschwerde als Chance verstanden, etwas zu verbessern und zu verändern. Für unsere Einrichtung verfolgen wir das Ziel, den Umgang mit Beschwerden zu einem bewussten pädagogischen Handlungsfeld zu entwickeln, in dem die Beschwerde vorgetragen, gehört und ohne Angst vor Sanktionen zu Veränderung führen kann. Das ist ein Gewinn für jede Einrichtung und ein wichtiger Beitrag zum Schutz von Kindern.

In jeder Einrichtung gibt es eine (automatische, unbewusste) Beschwerdekultur, das heißt, irgendeinen Umgang (intuitiv, unprofessionell, unstrukturiert) gibt es immer. Je bewusster, transparenter und direkter Beschwerden geäußert werden, desto reibungsloser kann die Kommunikation funktionieren und mögliche Korrekturen vorgenommen werden.

Wichtige Voraussetzung für ein gelingendes Beschwerdemanagement ist eine positive Einstellung zu Fehlern im Sinne von "Fehler gehören zum System und werden gemacht."

In jeder Einrichtung sollte Beschwerdemanagement auf allen Ebenen installiert werden. Die Chancen eines solchen Verfahrens sind: es ermutigt das Vorbringen von Beschwerden und trägt zur Versachlichung der Beschwerde bei. Mit dieser Öffnung wird eine wertschätzende und fehlerfreundliche Atmosphäre geschaffen, in der sich Handlungsspielräume bieten. Ziel eines Beschwerdemanagements ist die Etablierung von Beteiligungsmöglichkeiten und Beschwerdeverfahren für Kinder und Erwachsenen in unserer Einrichtung.

5.1 Beschwerdemanagement für Kinder

In unserer Einrichtung können die Kinder entsprechend ihren Fähigkeiten und ihres Tempos das Leben und ihre Entwicklung mitgestalten. Auf der Ebene der Kinder beinhaltet Partizipation die Möglichkeit zur Beschwerde.

Hier steht Beschwerde für eine persönliche (mündlich oder schriftlich) kritische Äußerung eines Kindes oder seiner Stellvertreter, die insbesondere das Verhalten der Fachkräfte, anderer Kinder oder Entscheidungen des Trägers betrifft.

Durch aktives Zuhören und Nachfragen nehmen wir die Bedürfnisse der Kinder wahr und bemühen uns sie zu verstehen. Mit Gebärden unterstützter Kommunikation können wir gerade die jungen Kinder im U3 – Bereich beim Vorbringen ihrer Beschwerde unterstützen.

Wir arbeiten mit Gebärden wie „Halt Stopp!“- Zeichen und versuchen im direkten Gespräch mit dem Kind seine Beweggründe und Bedürfnisse zu reflektieren.

Die Kinder können sich bei der jeweiligen Bezugserzieher*in beschweren und gemeinsam eine Lösung bzw. Verbesserung ihrer Situation herbeiführen. Im Dialog mit den Kindern werden Regeln für den gemeinsamen Umgang festgelegt.

Für U3 sind es in erster Linie das direkte Gespräch mit oder ohne Gebärdenunterstützung und die Besprechung im Team.

Für Ü3 gibt es vielfältigere Möglichkeiten der Umsetzung: Beschwerdekiste, Beschwerdesammler*innen, Beschwerdebeförderer*innen (Pate*in) oder Ideenfinder*in für ein bestimmtes Beschwerdeproblem, Kinderparlament oder gezielte Meinungsabfragen, Beschwerdepinnwand etc.

Die Kinder sollten in ihren Beschwerden ernst genommen und dazu ermutigt werden, diese zu äußern. Die Möglichkeit zur Beschwerde muss situativ angeboten werden und dem Kind müssen altersgerechte Beschwerdewege aufgezeigt werden und sie sollten zeitnah eine Rückmeldung bekommen.

5.2 Beschwerdemanagement für Eltern

Eine Besonderheit in einer Elterninitiative ist, dass die Elternschaft, insbesondere der Vorstand als Trägerorgan, gleichzeitig auch die Rolle des Arbeitgebers innehat. Ein enger Kontakt zum Team und damit eine hohe Intensität der Kommunikation (viele Absprachen und individuelle Regelungen) lässt vermuten, dass ein Beschwerdemanagement nicht erforderlich sei. Aber gerade das Besetzen von Mehrfachrollen erfordert einen aufmerksamen Umgang mit Beschwerden und Kritik. Freundschaftliche Beziehungen unter den Eltern können zu Rollenkonflikten führen und den professionellen Umgang mit Beschwerden verhindern bzw. erschweren. Ein solches Verfahren braucht klare Zuständigkeiten und muss für alle Beteiligten transparent sein.

An erster Stelle steht in unserem Kindergarten, dass Konflikte oder Beschwerden möglichst direkt mit den Beteiligten geklärt werden sollten. Betrifft die Beschwerde das pädagogische Arbeiten des Teams können Eltern über die jeweiligen Elternvertreter*innen ihrer Gruppe eine Beschwerde an das Kleinteam vorbringen lassen. Ort der Klärung wäre hier z.B. der nächste Elternabend oder die zeitnahe Einberufung eines solchen.

Beschwerden können bei uns zudem online unter herzenssache@montessori-kiga-muenster.de sowie schriftlich in unserem „Herzenssache“-Briefkasten im Eingang des Kindergartens abgegeben werden.

Ein anderer Beschwerdeweg kann über den Vorstand gewählt werden, der eine Beschwerde über die pädagogische Leitung an die Teammitglieder weiterleitet. Und auch umgekehrt können Teammitglieder direkt oder über die pädagogische Leitung Beschwerden an die Elternschaft herantragen.

Insgesamt gibt es eine offene Haltung zwischen Elternschaft und Team, in der Probleme und unterschiedliche Meinungen gehört und kontrovers diskutiert werden sollen, um eine gute Lösung für alle Beteiligten zu finden.

In der Eingangshalle gibt es eine Infowand, wo die aktuellen Vorstandsmitglieder mit Bild und den Zuständigkeitsbereichen aufgeführt sind. Unser Vorstand kooperiert mit dem Dachverband der Elterninitiativen „Eltern helfen Eltern“ Münster, dem Paritätischen Wohlfahrtsverband, dem Kinderschutzbund Münster und ist auch offen für externe Beratung.

5.3 Beschwerdemanagement für das Team

„Die Freiheit gerade führt auch zur Begegnung mit dem anderen und zur Selbstüberwindung um des anderen willen.“ (M. Montessori)

Jedes Team und jedes Teammitglied kann Veränderungswünsche, Unzufriedenheiten und Sorgen haben, die ebenfalls gehört werden müssen. Neben der Bereitschaft, Beschwerden von anderen offen zu begegnen, muss auch die Möglichkeit bestehen, selbst eine Beschwerde vorzubringen.

Im Hinblick auf das Team hat das Beschwerdemanagement zwei Perspektiven: zum einen kann man sich als geschlossenes Team oder Teammitglieder beschweren als Beschwerdesender*in. Zum anderen wird vom Team als Beschwerdeempfänger ein professioneller Umgang mit Beschwerden erwartet bzw. die Bereitschaft dazu.

Wenn das Team eine Beschwerde vortragen möchte, gibt es in unserer Einrichtung die Möglichkeit, über die pädagogische Leitung eine Beschwerde an den Vorstand zu tragen.

Für die Beschwerde eines Kleinteam, als geschlossenem Team, geht der Weg zunächst über die pädagogische Leitung und dann in die Großteamsitzung, falls die Problematik auf der Teamebene liegt. Zielt die Beschwerde Richtung auf die institutionelle Ebene ab, wird die Beschwerde direkt an den Vorstand geleitet, allerdings findet in der Regel eine Beratung mit der pädagogischen Leitung statt.

Es gibt auch die Möglichkeit, dass sich ein Teammitglied im oder am Verhalten des Teams beschwert. Dabei wird versucht, die Beschwerde intern zu bearbeiten. Sollte das nicht erfolgreich sein, wird die pädagogische Leitung hinzugezogen.

Beschwerden können im Kleinteam oder im Großteam vorgetragen werden. An den Vorstand gerichtete Beschwerden müssen schriftlich eine Woche vor der nächsten Vorstandssitzung eingereicht und eventuell auch innerhalb einer Vorstandssitzung persönlich vorgetragen werden. Sollte es einen Betriebsrat geben, kann auch über dieses Gremium zunächst eine Anhörung erfolgen und über weitere Schritte beraten werden.

In erster Linie wird die Problematik im Kleinteam besprochen und beraten. Danach führt die Kommunikation zu der betroffenen Person oder dem betroffenen Personenkreis. Kommt es zu Loyalitätskonflikte mit dem Vorstand, werden die Standpunkte aus dem Kleinteam im Großteam vorgetragen und u.U. auch kontrovers diskutiert.

Jede Beschwerde hat ihren Grund und diesen zu erforschen, ist die Aufgabe des/der Beschwerdeempfängers*in.

Durch regelmäßiges Nachfragen auf Elternabenden oder auch in Tür-und-Angelgesprächen von Seiten des Teams bieten wir die Eltern die Möglichkeit, Kritik bzw. Beschwerden vorzutragen. Durch die Verschriftlichung in Form von Ergebnisprotokollen versuchen wir ebenfalls, geübte Kritik/Beschwerde von Eltern transparent zu machen und für einen weiteren Dialog aufzugreifen.

Für uns bedeutet ein professioneller Umgang mit Beschwerden, dass Fehler machen, menschlich und Kritik möglich ist. Professionell heißt für uns, dass wir einen Perspektivwechsel vornehmen und die Sichtweise des anderen zunächst nachvollziehen wollen. Auf diesem Hintergrund wird ein Lösungsansatz gesucht, der für beide Seiten positive Veränderungen beinhaltet.

In den verschiedenen Gremien können Beschwerden gezielt bearbeitet und für weitere Schritte vorbereitet werden. Je nach Beschwerdegrad und Dringlichkeit ist es wichtig, die beratenden Möglichkeiten innerhalb der Einrichtung zu nutzen. Darüber hinaus kann es hilfreich sein, externe Unterstützung hinzuzuziehen.

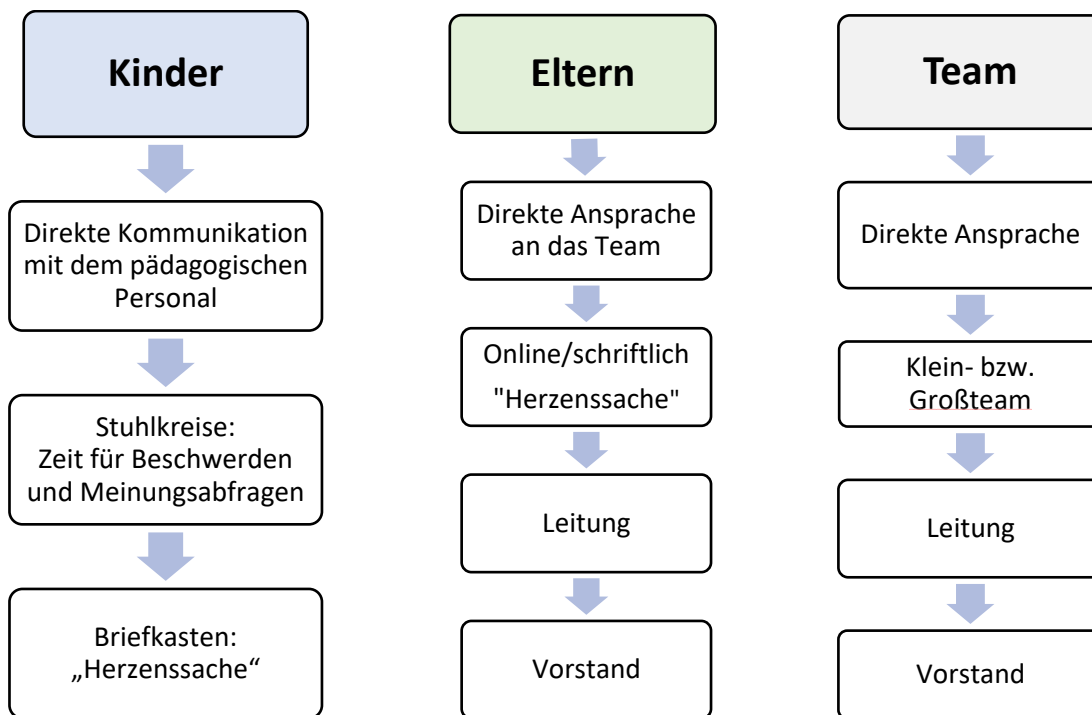
So selbstverständlich wie für Beschwerden gibt es keinen festen Rahmen für Anerkennung und Wertschätzung. Innerhalb der Großteamsitzung besteht für die pädagogische Leitung die Gelegenheit, positives Feedback aus der Elternschaft (aus Vorstandssitzung) an die

Teammitglieder zu vermitteln. Insgesamt pflegt das Team einen sehr wertschätzenden Umgang miteinander, und hat bereits eine Kultur des Lobens und Bedanken in die tägliche Arbeit integriert.

In unserem Team besteht großes Interesse an Weiterqualifizierungsmaßnahmen, die sowohl von der pädagogischen Leitung als auch vom Team hereingebracht werden. Damit sich eine professionelle Beschwerdekultur entwickeln kann, gehen Überlegungen in die Richtung, einen Betriebsrat zu gründen. Dieser dient neben der Versachlichung von kritischen Themen vor allem einer besseren und professionelleren Kommunikation mit der Vorstandsebene. Gerade in einer Elterninitiative, wo es durch Mehrfachrollen zur Vermischung von Zuständigkeiten und Autoritäten kommen kann, sollte es klare Kommunikationswege geben.

Ziel aller Bemühungen in unserer Einrichtung ist der professionelle Umgang mit Beschwerden, damit sich ein wertschätzendes und positives Arbeitsklima etablieren und kontinuierlich weiterentwickeln kann.

Schaubild Beschwerdemanagement:



Eigene graphische Darstellung

6 Verfahren bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

6.1 Umsetzung des Kinderschutzauftrages (§8a Abs. 2SGB VII)

1. Gewichtige Anhaltspunkte wahrnehmen

Aufmerksam sein: hier ist etwas nicht in Ordnung!

2. Gespräch mit dem Kind / den Eltern / den Sorgeberechtigten

Gibt es eine plausible Erklärung für meine Wahrnehmung?

Wenn ja: ist es gut

Wenn nein: weiter mit Punkt 3

3. Austausch mit dem Team und der Leitung

Gibt es eine plausible Erklärung oder auch neue Anhaltspunkte?

4. Wenn ohne eine Hilfe von außen die Gefährdungssituation nicht abgewendet werden kann:

Einschalten einer Kinderschutzzachkraft vom Kinderschutzbund / insoweit erfahrene Fachkraft aus dem Team / Jugendamt

5. Gemeinsame Risikoabschätzung

Kollegiale Beratung

Risiko- Schutzfaktoren erstellen

Schutzplan aufstellen

Elterngespräch vorbereiten (nicht, wenn sexueller Missbrauch bei den eigenen Kindern verdächtigt wird)

6. Aufstellung eines Beratungs- bzw. Schutzplans

z.B. in Absprache mit den Eltern Hilfe (Frühförderung) beim Jugendamt beantragen

7. Gespräch mit den Eltern (auf Augenhöhe, Wertschätzend)

Erarbeiten von Problem- und Hilfeakzeptanz

Gemeinsame Gestaltung eines Schutzplans (Verabredung auf Zeitebene: z.B. nächste Woche zum Arzt gehen)

8. Überprüfung der Zielvereinbarungen

Wenn Ziele eingehalten werden, ist es gut

Wenn Ziele nicht eingehalten werden: weiter mit Punkt 9

9. Ggf. erneute Risikoabschätzung

Ggf. Eltern informieren über Information und Einschaltung des Allgemeinen Sozialen Dienstes (ASD)

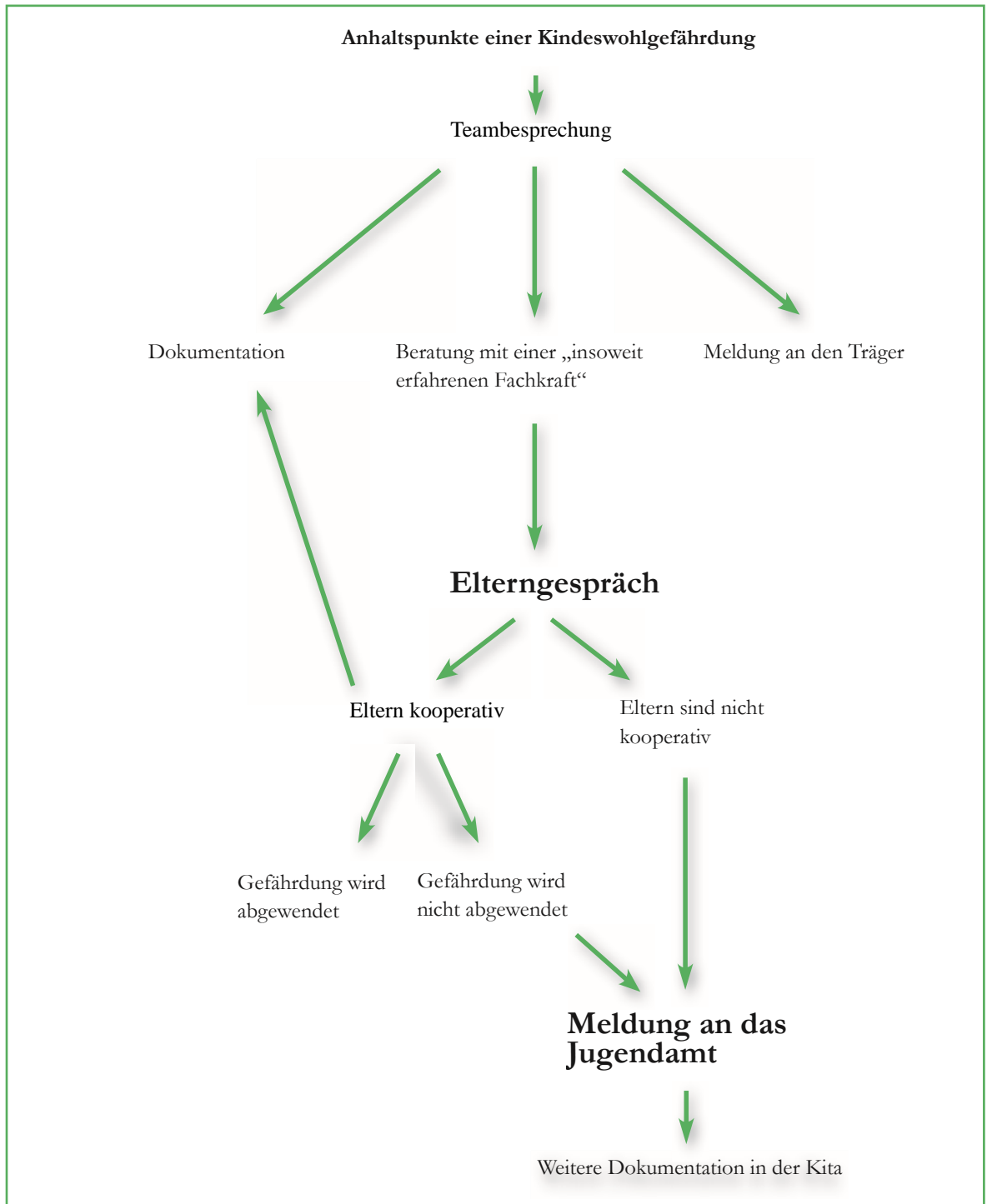
Weitere Informationen z.B. über Gewichtige Anhaltspunkte; Schutz- und Risikofaktoren, Gesprächshaltung, etc. sind im Büro im Ordner mit der Aufschrift „§8a Kindeswohl“, „Prävention von Vernachlässigung / Stärkung der Elternschaft sowie auf folgenden Websites zu finden:

<https://kinderschutzbund-muenster.de/beratungsstelle/>

https://www.dresden.de/media/pdf/gesundheit/KJG/Handlungsempfehlung_Kindeswohlgefaehrung.pdf

<https://www.stadt-muenster.de/jugendamt/beratung-und-schutz/schutzauftrag-bei-kindeswohlgefaehrung>

6.2 Grafische Darstellung



Eigene graphische Darstellung