



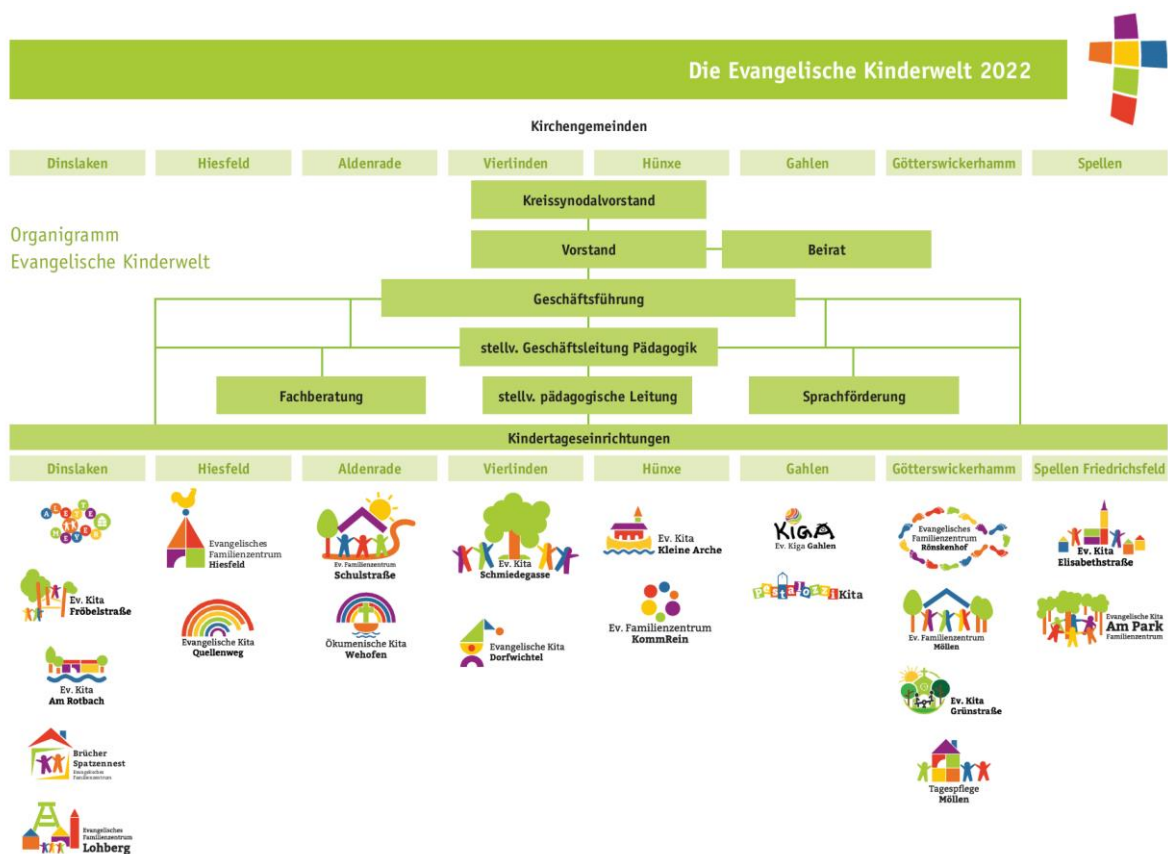
**Organisationales Schutzkonzept
der Evangelischen Kinderwelt, Dinslaken
Anlage 1**

1. Die Evangelische Kinderwelt

1.1. Unser Verbund der Einrichtungen für Kinder

Der Evangelische Kirchenkreis Dinslaken besteht aus Gemeinden der Städte Dinslaken, Duisburg und Voerde sowie aus Gemeinden des Kreises Wesel. Im Jahre 2010 wurde die Evangelische Kinderwelt als gemeinnütziger Zusammenschluss aller Evangelischen Kindertages-einrichtungen der Gemeinden des Evangelischen Kirchenkreises Dinslaken gegründet.

In unserer Trägerschaft werden 20 Kindertageseinrichtungen und 3 Großtagespflegestellen in Kooperation mit den Evangelischen Kirchengemeinden vor Ort betreut. Die Evangelische Kinderwelt unterstützt die einzelnen Einrichtungen mit Beratung vor Ort, Informationen, Arbeitshilfen sowie Fort- und Weiterbildungen, so können wir vielfältige Betreuungsmöglichkeiten auf hohem fachlichem Niveau anbieten.



1.2. Leitbild und Grundsätze

Die praktische Ausübung christlicher Nächstenliebe im Sinne der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der Evangelischen Kirche ist ein zentrales Anliegen der Evangelischen Kinderwelt. In unseren Einrichtungen begleiten wir Menschen unabhängig von ihrem

Geschlecht, ihren möglichen Beeinträchtigungen, ihrer Herkunft, ihrer Nationalität und ihrem kulturellem Hintergrund beim Erleben und Leben von christlicher Nächstenliebe im engen Kontakt mit unseren Gemeinden.

Im Miteinander einer Erziehungspartnerschaft werden die vielfältigen Familienformen bei der Bildung, Erziehung und Betreuung des Kindes von uns unterstützt. Eine gute Vernetzung kann zur Veränderung der gesellschaftlichen Teilhabebedingungen der Kinder und Familien und des Sozialraumes beitragen. Im Rahmen von Kooperationen können Synergien entstehen und genutzt werden. Das Kindeswohl hat bei uns absolute Priorität. Kinder sind neugierig und wissensdurstig, von unseren Mitarbeitenden in der Evangelischen Kinderwelt werden sie unterstützt und gefordert. Kinder erleben in unseren Einrichtungen ein selbstbewusstes evangelisches Verständnis der Welt, in der sie als individuelle, neugierige und starke Geschöpfe Gottes angenommen sind. Eine verlässliche Beziehung zwischen Kind, Eltern und Mitarbeitenden ist die Grundlage unsere Arbeit. Leitbilder für die Betreuung sind dabei die Bibel und der Grundartikel der Evangelischen Kirche im Rheinland. Gleichzeitig werden die Grundrechte aller Kinder in unseren Einrichtungen entsprechend der UN Kinderrechtskonventionen geachtet und beachtet.

Unsere Mitarbeitenden sind engagierte Fachkräfte und für die Kinder sowohl Vorbilder als auch Wegbegleiter. Sie setzen sich für Inklusion ein, um allen Kindern gleiche Entwicklungs-, Teilhabe- und Bildungschancen zu ermöglichen und die Kinder in ihrer Persönlichkeitsentwicklung individuell, ganzheitlich und ressourcenorientiert zu fördern und zu fordern. Die Begleitung von Kindern mit erhöhten Förderbedarf geht für uns mit einem besonderen Schutzauftrag einher. Bei allen die Kinder betreffenden Angelegenheiten werden die Kinder alters- und entwicklungsgerecht beteiligt. Es wird ihnen im Alltag Zeit und Raum gegeben, eigene Ideen zu entwickeln, Lösungen zu finden, Freundschaften aufzubauen und ihre Meinung zu vertreten. Unsere Einrichtungen sind Orte, in denen Bildung „vom Kind aus“ geschieht.

1.3. Inklusion

Bei der Betreuung von Kindern mit (drohender) Behinderung werden Personalstunden laut den gesetzlichen Vorgaben aufgestockt. Diese Inklusionsfachkräfte bilden sich den jeweiligen Schwerpunkten und Bedürfnissen entsprechend den Kindern fort. Unterstützung erhalten sie durch die Fachberatung, trägerinterne Austauschgruppen, Literatur, Fortbildungsangebote, Austausch mit den Eltern sowie mit anderen pädagogischen Fachkräften weiterer Einrichtungen der Evangelischen Kinderwelt. Schwerpunkt der gezielten Förderung ist die Teilhabe am Alltag in der Gruppe. Die Bereiche der Sozialkompetenz und

der Förderung der Selbstständigkeit im Alltag sind hier elementar. Die pädagogischen Fachkräfte arbeiten eng mit den Eltern zusammen und beziehen diese in die Erstellung und Reflexion des „Förder- und Teilhabeplans“ aktiv mit ein. Dabei werden die individuellen Bedürfnisse des Kindes in den Fokus gesetzt und die Entwicklung in besonderem Maße begleitet. Im Rahmen der Netzwerkarbeit werden alle anderen an der Entwicklung des Kindes beteiligten Personen (z.B. Therapeuten, Ärzte, Frühförderstelle, Kita Assistenz) in der Planung und Reflexion berücksichtigt.

1.4. Verhaltenskodex

Die Mitarbeitenden der Evangelischen Kinderwelt nehmen die ihnen von Gott verliehenen Verantwortung für einen achtsamen und würdigen Umgang gegenüber allen Menschen und unserer Umwelt wahr. Unsere Arbeit ist geprägt von Respekt, Wertschätzung und Vertrauen. Wir achten die Persönlichkeit und Würde der Mitarbeitenden und der Schutzbefohlenen, gehen verantwortlich mit ihnen um und respektieren individuelle Grenzen.

Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeitenden sowie den ehrenamtlich tätigen Personen. Sie sollen den ihnen anvertrauten Menschen in einem wertschätzenden Klima begegnen. Das Handeln aller Mitarbeitenden der Evangelischen Kinderwelt ist an folgenden Grundsätzen in Form einer Selbstverpflichtungserklärung ausgerichtet:

- Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde.
- Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit und Wertschätzung geprägt ist.
- Ich achte darauf, dass Menschen nicht ungesehen in unsere Häuser und Einrichtungen kommen. Dabei pflege ich eine freundliche Willkommenskultur, begrüße Menschen, die zu uns kommen und frage nach ihrem Anliegen.
- Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unseren Einrichtungen betreuten und/oder begleiteten Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets und sozialer Medien.

- Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie der schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich verhalte mich selbst niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler, seelischer oder körperlicher Gewalt.
- Ich toleriere weder sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges nonverbales oder verbales Verhalten. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, werde ich die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einleiten.
- Ich verpflichte mich, beim Verdacht auf Grenzverletzungen gegenüber der Presse und in sozialen Netzwerken keine Informationen, Mutmaßungen und persönliche Einschätzungen weiterzugeben. Ich verweise an die Vorgesetzten.
- Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbedürftigen oder Hilfsbedürftigen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

2. Risikoanalyse

Für die Risikoanalyse stehen allen Mitarbeitenden der Evangelischen Kinderwelt Arbeitshilfen zur Verfügung. Die Erarbeitung der Risikoanalyse erfolgt mit allen Mitarbeitenden der Einrichtung.

Die Risikoanalyse wird im Team jährlich besprochen, reflektiert und für alle Mitarbeitenden zugänglich aufbewahrt. Diese Ergebnisse sollen sensibilisieren und zur Abwendung der Risiken genutzt werden.

Wann liegt ein Risiko vor?

Räumliche Gegebenheiten

	Ja	Nein	Teilweise
Innenräume			
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche			
Gibt es Räumlichkeiten, in die sich die Nutzer*innen bewusst zurückziehen können?			
Werden die oben genannten Räume zwischendurch kontrolliert?			
Können alle Mitarbeitende alle Räume nutzen?			
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt in die Räumlichkeiten haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten? (Z.B. Handwerker, Hausmeister etc)			
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen, nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?			

Raum für Erläuterungen

	Ja	Nein	Teilweise
Außenbereich			
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche auf dem Grundstück?			
Ist das Grundstück von außen einsehbar?			
Ist das Grundstück unproblematisch betretbar?			
Gibt es Personen, die regelmäßig Zutritt zum Grundstück haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten? Z.B: externe Handwerker, Hausmeister, Reinigungskräfte			
Werden Besucher, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen, nach dem Grund ihres Aufenthalts gefragt?			

Raum für Erläuterungen

Personalverantwortung/Strukturen der Gemeinde, Einrichtung, Arbeitsbereichs

	Ja	Nein	Teilweise
Gibt es bereits ein Leitbild zum Schutz sexualisierter Gewalt?			
Haben Sie ein Präventionskonzept?			
Wird das Thema Prävention im Bewerbungsverfahren aufgegriffen?			
Sind in den Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?			
Gibt es Selbstverpflichtungserklärungen für ehrenamtliche tätige Personen und Mitarbeitende?			
Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich tätigen Personen und Mitarbeitende neu eingefordert?			
Gibt es Fortbildungen/Unterweisungen für Leitungspersonen zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt?			
Gibt es Fortbildungen für neben- und hauptberuflich Mitarbeitende zum Thema Schutz vor sexualisierter Gewalt?			
Steht in allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?			
Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt?			
Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz?			
Sind allen Mitarbeitenden die Regeln bekannt?			
Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse?			
Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Intervenierte sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?			
Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber Mitarbeitenden?			
Gibt es Regelungen zu Themen wie z.B. Privatkontakte, Geschenke u.ä.?			
Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?			
Gibt es Social Media Richtlinien?			
Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?			
Werden neue Mitarbeitende bevorzugt aus den eigenen Reihen eingestellt?			
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten?			

Raum für Erläuterungen

Konzepte

	Ja	Nein	Teilweise
Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?			
Gibt es konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?			
Gibt es Körperkontakt und Berührungen?			
Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?			
Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von einzelnen Kindern und Jugendlichen durch Mitarbeitende?			
Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Geheimnissen?			
Wird sexualisierte Sprache toleriert?			
Wird jede Art von Kleidung toleriert?			
Ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen und der Mitarbeitenden definiert?			
Dürfen Räume abgeschlossen werden, wenn Personen sich darin befinden?			
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?			

Raum für Erläuterungen

Bestehende Informationen, Partizipation, Präventionsangebote

	Ja	Nein	Teilweise
Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kinderschutzes informiert?			
Sind an der Erstellung und Weiterführung des Schutzkonzeptes o.g. Gruppen beteiligt?			
Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?			
Haben alle beteiligten Personen Zugang zu den nötigen Informationen?			
Sind die Informationen für alle verständlich? (Leichte Sprache)			
Gibt es einen Interventionsplan in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?			
Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpersonen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?			

Raum für Erläuterungen

3. Personal

3.1. Personalauswahlverfahren

3.1.1. Vorstellungsgespräch

Bereits im Bewerbungsgespräch wird auf die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes und der Wichtigkeit der Selbstverpflichtungserklärung hingewiesen. Die Verbindlichkeit des Schutzkonzeptes wird als Grundlage des eigenen Handelns sowie die Unterzeichnung der internen Selbstverpflichtungserklärung vorausgesetzt.

Zu den Vorstellungsgesprächen wird die Mitarbeitendenvertretung eingeladen. Die Teilnahme von mindestens zwei Personen der Evangelischen Kinderwelt/Einrichtungen an den Vorstellungsgesprächen ist Voraussetzung.

3.1.2. Hospitation & Einarbeitung

Jeder Bewerbende hat die Möglichkeit vor Abschluss des Arbeitsvertrages in einer Kindertagesstätte zu hospitieren. Die Hospitation wird von den Fachkräften der Einrichtungen begleitet. Nach der Hospitation findet ein Reflexionsgespräch mit dem Bewerbenden statt.

In der Einarbeitungsphase findet für alle neuen Mitarbeitenden, sowie für die Auszubildenden (PIA / Berufspraktikanten / Vorpraktikanten) eine Einweisung in das Schutzkonzept durch die Einrichtungsleitung statt.

3.1.3. Die Evangelische Kinderwelt als Ausbildungsort

Unsere Einrichtungen sind nicht nur Lern- und Erfahrungsorte für Kinder. Auch Jugendliche und Erwachsene finden bei uns einen vielschichtigen Lernort, da wir verschiedene berufliche Ausbildungsformen anbieten:

- Erzieher*in im Anerkennungsjahr
- begleitende Praktika zur Ausbildung Erzieher*in
- begleitende Praktika FOS
- „Schnupperpraktika“ verschiedener Schulformen
- sowie Kooperationen mit Berufskollegs im Rahmen der praxisintegrierten Ausbildung zur Erzieher*in

Praktikant*innen können bei uns eine Orientierungshilfe für ihre berufliche Zukunft erleben, den Berufsalltag des Erzieherberufes kennen lernen und die vielfältigen Angebote einer Kita entdecken. Sie tragen dazu bei, die vor Ort gelebte pädagogische Arbeit durch neue Ideen und Anregungen zu bereichern. Dazu bieten wir den Auszubildenden eine fachlich qualifizierte Praxisanleitung und -begleitung über den gesamten Zeitraum der Ausbildung.

3.1.4. Verhaltenskodex / Einarbeitungskonzept

Die tägliche Arbeit im Umgang mit Schutzbefohlenen in der Evangelischen Kinderwelt ist geprägt durch Respekt, ein wertschätzendes Verhalten und eine grenzachtende Kommunikation.

Eine Voraussetzung zur Mitarbeit in der Evangelischen Kinderwelt ist die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung. Diese wird zu Beginn einer Tätigkeit (z.B. Vorstellungsgespräch) und in regelmäßigen Abständen, z.B. im Rahmen von Jahresgesprächen, mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen besprochen.

Diese Selbstverpflichtungserklärung dient allen als Orientierungsrahmen für den grenzachtenden Umgang mit Schutzbefohlenen, und formuliert Regelungen für Situationen, die für (sexualisierte) Gewalt und jegliche Form von Grenzüberschreitungen ausgenutzt werden könnten.

Alle beruflich Mitarbeitenden müssen grundsätzlich, unabhängig von ihrer Tätigkeit, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Hierzu zählen auch Beschäftigte im Rahmen eines Freiwilligendienstes und Beschäftigte im Sinne des Zweiten Buchs Sozialgesetzbuchs (Ein-Euro-Job). Dies gilt grundsätzlich auch für Menschen im Ausbildungsverhältnis, für Praktikant*innen, die unter § 1 der Ordnung über Regelungen der Arbeitsbedingungen der Praktikantinnen/Praktikanten (PraktO) fallen. Bei ehrenamtlichen tätigen Personen (auch Personen, die eine Aufwandsentschädigung erhalten), Praktikant*innen, die nicht unter § 1 PrakO fallen und Honorarkräfte müssen das erweiterte Führungszeugnis unabhängig von Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit Minderjährigen und Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen in gleicher Form vorlegen.

3.1.5. Gespräche mit Mitarbeitenden / Teamgespräche

Jährlich führt die Geschäftsführung der Kinderwelt Mitarbeitendengespräche mit jeder Leitung der Kindertagesstätten und Großtagespflegen. Die Leitungen führen jährlich die Mitarbeitendengespräche mit ihren Mitarbeitenden in den Kitas und Großtagespflegen. Ab 2022 ist die Ansprache der Themen Kinderschutz und (sexualisierte) Gewalt am Arbeitsplatz verpflichtend. Dabei sind die Richtlinien der Evangelischen Kirche im Rheinland und der Ev. Kinderwelt für die Führung von Mitarbeitendengesprächen zu berücksichtigen.

3.2. Personalentwicklung und Qualitätsmanagement

Gemeinsam die Welt der Kinder mit zu gestalten, bedeutet für uns als Träger, die individuellen Ressourcen innerhalb unseres Teams zu nutzen, um die Mitarbeitenden vor Ort mit den Kindern bestmöglich zu unterstützen. Transparenz, Mitarbeit und Teamgeist spielen hierbei eine zentrale Rolle.

Die Qualität der pädagogischen Arbeit in den Einrichtungen der Evangelischen Kinderwelt wird gewährleistet und weiter entwickelt durch

- regelmäßige Dienstbesprechungen, in denen pädagogische Themen reflektiert und diskutiert werden und die Entwicklung der Kinder im Gesamtteam erweitert betrachtet, reflektiert und diskutiert wird
- pädagogische Tage zur Vertiefung von fachlichen Themen, Reflektion der pädagogischen Arbeit, Weiterentwicklung der Konzeption
- Inhouse- und externe Fortbildungen, in Anlehnung an die Bedarfe der Mitarbeitenden
- Regelmäßige Begleitung und Beratung der Kita-Teams durch ein interdisziplinäres Team (pädagogische Leitung/Stellvertretung, Fachberatung)
- Leitungsdienstbesprechungen innerhalb des Gesamtverbundes, Supervision für die Leitungen und ggf. für die Teams.

Die Leitungen sowie Stellvertretungen der Einrichtungen der Evangelischen Kinderwelt gestalten und begleiten dabei die pädagogischen Weiterentwicklungsprozesse mit ihren Mitarbeitenden.

3.2.1. Befragungen, Bedarfserhebung und Beschwerden

Innerhalb der Einrichtungen sind jährliche Befragungen der Eltern bzw. Familien vorgesehen. Die Mitarbeitenden nutzen Befragungen, um die Eltern mit ihren Wünschen und Erwartungen mit einzubeziehen (z.B. Bedarf bei den Betreuungszeiten, Festlegung der Themen für Infoveranstaltungen). Ebenso werden die Kinder mit ihren Ideen und Wünschen bei Entscheidungsprozessen (z.B. Festlegung des Ausflugsortes, Auswahl der Gerichte zum Mittagessen) altersentsprechend beteiligt.

Ab dem Frühjahr 2023 werden für alle Einrichtungen der Evangelischen Kinderwelt Standards im Rahmen eines QM-Verfahrens erarbeitet und festgelegt. Dieser Prozess wird vom Träger begleitet und gemeinsam fortgeführt. Resultate fließen in die Konzeption ein.

Im Bereich des Beschwerdemanagements können alle Einrichtungen bereits auf ein Beschwerdeprotokoll zurückgreifen, das für jegliche Beschwerde seitens der Erwachsenen genutzt werden kann (Mitarbeitende, Eltern, Externe). Das Protokoll wird weitergeleitet an den

Träger. Im Anschluss wird im Team beraten, wie sich die weitere Vorgehensweise gestaltet. Es findet eine Rückkopplung und Einbeziehung mit dem Beschwerdevorbringenden und der Einrichtung statt. Damit Kinder sich öffnen und ihre Beschwerde mitteilen können, sind individuelle, regelmäßige und verlässliche Angebote in den Einrichtungen vorgesehen (z.B. Kinderparlament, Gefühlsuhr, Gesprächskreise, Symbole zur Abstimmung oder zum Ausdruck von den eigenen Gefühlen, Sorgenfresser).

3.2.2. Interne und externe Fortbildungen

Seit mehreren Jahren legt die Evangelische Kinderwelt als Träger ihren pädagogischen Mitarbeitenden einen internen Fortbildungskatalog vor. Das Seminarangebot ist unterteilt in Austauschgruppen und Fortbildungen. Die Inhalte der Veranstaltungen orientieren sich dabei an regelmäßigen Bedarfsumfragen, so dass Themen und Interessensgebiete möglichst Vieler vertreten sind. Ergänzend dazu können die Mitarbeitende externe Fortbildungsangebote nutzen. Leitungen und stellvertretende Leitungen werden in gesonderten Leitungsschulungen ausgebildet. Den Leitungen wird zur Ausübung ihrer Leitungsfunktion regelmäßig Supervision angeboten. Supervision ist auch für das Team möglich. Es finden verpflichtend regelmäßige Leitungstagungen und Teambesprechungen statt.

4. Kinderrechte / Partizipation / Beschwerdemöglichkeiten

4.1. Beschwerdemöglichkeiten für Kinder

Wir als Träger sorgen dafür, dass die von den Einrichtungen der Evangelischen Kinderwelt betreuten Kinder neben ihrem Recht auf Beteiligung auch das Recht haben, sich zu beschweren und dass ihre Anliegen gehört und angemessen behandelt werden. Das stärkt ihre Position in unseren Einrichtungen und gibt den Fachkräften sowie dem jeweiligen Team neue Sichtweisen und Perspektiven. Kinder, die sich selbstbewusst für ihre Rechte und Bedürfnisse einsetzen, sind besser vor Gefährdungen geschützt. Unser bewusster Umgang mit den Beschwerden der Kinder ist somit eine wichtige Voraussetzung für einen aktiven Kinderschutz in unseren Einrichtungen.

Hinter einer Beschwerde steckt ein Entwicklungspotential. Die Anliegen und Bedürfnisse, die die Kinder (und Eltern) äußern, führen zwangsläufig zu einer Reflexion unserer Strukturen und Abläufe und des eigenen Verhaltens. Beschwerden bewirken Veränderung und ermöglichen Entwicklung – damit dienen sie der Qualität unserer Einrichtungen.

Gerade in der Auseinandersetzung mit den eigenen Beschwerden und Anliegen ergeben sich für die Kinder Möglichkeiten, personale Kompetenzen wie Selbstwahrnehmung, Selbststeuerung und Selbstwirksamkeit zu entwickeln. Ebenso erwerben sie soziale

Kompetenzen – in der Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen Anderer müssen Lösungen und Strategien entwickelt oder Kompromisse ausgehandelt werden. Die Entwicklung dieser Kompetenzen sind Richtziele unserer pädagogischen Arbeit und dienen der Persönlichkeitsentwicklung der Kinder.

Die Anliegen und Bedürfnisse, die hinter einer Beschwerde im weitesten Sinne liegen, können sehr unterschiedlich aussehen. Dies kann ein Unwohlsein, eine Unzufriedenheit sein (z.B. mit dem Essen), es kann sich um einen Veränderungswunsch handeln (z.B. bezüglich einer Gruppenregel) oder ein Thema betreffen, das sich aus dem Verhalten und den Reaktionen anderer ergibt (z.B. dem Konflikt, nicht mitspielen zu dürfen). Die Fachkräfte sind gefordert, die Unmutsbekundungen der Kinder bewusst wahrzunehmen und sich mit ihnen auf die Suche nach dem zu begeben, was hinter der Beschwerde steckt. Deshalb spielen alle ihre Anliegen, die aus Sicht der Erwachsenen ‚Kleinigkeiten‘ oder ‚Banales‘ darstellen, für uns eine wichtige Rolle. Durch das Interesse an ihrer Kritik fühlen sich die Kinder ernst genommen und suchen auch bei anderen Sorgen unsere Unterstützung.

Die Kinder nutzen im Kita-Alltag oft informelle Wege, um ihre Unzufriedenheit zu äußern, und sie äußern ihre Beschwerde nicht immer eindeutig und direkt. Auf die Festlegung einer „Beschwerdestelle“ oder eines starren Verfahrens haben wir ganz bewusst verzichtet. Unsere Erfahrung ist, dass sich die Kinder in aller Regel an eine Person ihres Vertrauens wenden, wenn sie Anliegen oder Nöte haben und sich besprechen wollen. Das kann jede Fachkraft in der Einrichtung sein. Diese Person des Vertrauens steht den Kindern im Alltag unmittelbar zur Verfügung und ist sozusagen die erste, entscheidende Beschwerdestelle.

Durch die besondere Nähe zu den Kindern ist dieser Beschwerdeweg meist spontan – das ist von Vorteil, hat aber auch Grenzen. Das bewusste Annehmen der Beschwerde ist dann eine Herausforderung, wenn in der aktuellen Situation wenig Zeit bleibt. Dann signalisieren unsere Fachkräfte mit einer ersten Reaktion, das Anliegen wahrgenommen zu haben und knüpfen in einer ruhigen Minute allein mit dem Kind oder z.B. im Abschlusskreis an die Situation wieder an. Unser Anspruch ist es, dieses persönliche (Wieder-) Aufnehmen und Konkretisieren der Beschwerden verlässlich zu gewährleisten.

Es gibt für die Kinder ebenso die Möglichkeit, sich direkt an die Leitung oder Stellvertretung in der Einrichtung zu wenden – auch sie sind wichtige Ansprechpersonen für ihre Anliegen oder Kritik. Sie sind in den Gruppen präsent und den Kindern bekannt, haben aber in der Regel eine größere Distanz und können von außen einen Blick auf das Geschehen einnehmen. Die Kinder erleben diese Beschwerdemöglichkeit als äußerst positiv und bereichernd.

Jede Einrichtung praktiziert eine eigene, aber verlässliche Umsetzung der ‚Beschwerdebearbeitung‘: in Gruppenbesprechungen (z.B. im Morgenkreis) oder in Einzelgesprächen („Ich brauche eine Sprechzeit.“), über Meinungs- oder Zufriedenheitsbefragungen oder durch die gemeinsame Festlegung von Gruppenregeln, von Nein- oder Stopp- Regeln. Insbesondere auf das Achten von Grenzen legen wir sehr viel Wert. Ein Kind, das ein sicheres Gefühl für die eigene persönliche Grenze hat, kann diese nach außen deutlich machen und ‚nein‘ sagen.

4.2. Beschwerdemanagement für Kinder

Damit Kinder sich öffnen und ihre Beschwerde mitteilen können, wird von Seiten der pädagogischen Fachkräfte folgender Umgang als wichtig erachtet:

- Bereitstellung eines geschützten Rahmens / Schutz bieten
- Vertrauensverhältnis aufbauen
- Das Kind mit seinen Bedürfnissen jederzeit ernst nehmen
- Ein ehrlicher und authentischer Umgang mit dem Kind
- Konflikte Lösungsorientiert begleiten und als Bereicherung betrachten
- Individuelles und einfühlsames Handeln bezogen auf das Entwicklungsalter
- Respektvoller und hierarchiesensibler Umgang

Um Beschwerden von Kindern Raum zu geben, damit sie sich frei äußern können, gibt es eine individuelle, regelmäßige sowie verlässliche Umsetzung in den Einrichtungen. Hierzu einige Beispiele:

- Gefühlsuhr
- Kinderparlament und Gesprächskreise
- Symbole zum Ausdruck der Emotionen
- Reflektion von Angeboten & Ereignissen
- Partizipation – Mitbestimmungsrecht bei vielfältigen Themen
- Nutzung und Abstimmung mit Hilfe von Symbolen und Materialien (Farben, Smileys, Piktogramme, Steine..)
- Einen Briefkasten für Nachrichten
- Angebote mit Puppen oder „Sorgenfresserchen“

5. Präventionsangebote

5.1. Sexualpädagogik als elementarer Baustein der Prävention

Unser Auftrag ist es, Kinder so gut wie möglich vor sexualisierter Gewalt zu schützen und sie dabei zu selbstbestimmten, selbstreflektierten Menschen werden zu lassen, die ihre eigene sexuelle Entwicklung altersgemäß mit Freude, Neugier, Spaß, aber auch kritisch und grenzachtend erleben können. Sexualität ist Teil der Persönlichkeitsentwicklung eines jeden Menschen.

Inhalte und Ziele der Sexualpädagogik im Vorschulalter sind die Vermittlung eines positiven und stabilen Körpergefühls, die Unterstützung der sinnlichen Wahrnehmung, die Entwicklung und Verbesserung der Sprachfähigkeit zu körperbezogenen und sexuellen Themen und die Kind orientierte Wissensvermittlung. Damit dient eine sexualfreundliche Erziehung der Bildung eines positiven Selbstbildes und der individuellen Persönlichkeitsentwicklung und stellt gleichzeitig einen wichtigen Baustein der Prävention von Gewalt dar.

Ein sexualpädagogisches Konzept ist abhängig von gesetzlichen Grundlagen und von den Leitlinien des Trägers. Wir setzen hierbei die Unterscheidung kindlicher und erwachsener Sexualität voraus. In Institutionen wie unseren Kindertageseinrichtungen und Großtagespflegestellen sind andere Regeln im Umgang mit frühkindlicher Sexualität erforderlich als in Elternhäusern. Hier ist es angemessen, wenn Kinder stets bekleidet sind (mindestens mit Unterwäsche) um die persönlichen Grenzen von Kindern in besonderem Maße zu schützen und sexuellen Grenzverletzungen innerhalb der Kindergruppe vorzubeugen. Parallel ist eine gute Entwicklungsförderung in den Bereichen Körperschema und Wahrnehmung in der pädagogischen Arbeit gemäß unseres Bildungsauftrags weiterhin möglich. Die Intimsphäre sowie die Würde der Kinder werden geachtet und der Schutz im Rahmen des Kindeswohles ist gegeben.

Das Schulungskonzept der Evangelischen Kinderwelt sieht eine Schulung zum Thema sexualisierte Gewalt sowie Kinderschutz als unerlässlich an; alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet.

6. Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachkraft

Für den Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII liegt den pädagogischen Mitarbeitenden der Evangelischen Kinderwelt ein Gefährdungseinschätzungsbogen (**gelber Kinderschutzordner**) vor, der als Unterstützung bei der Analyse zur Einschätzung bei Kindeswohlgefährdung eingesetzt wird. Er soll helfen, Wahrnehmungen zu schärfen, Gefährdungen möglichst frühzeitig zu erkennen, die Vorbereitung für ein Fachgespräch zur

Risikoabwägung erleichtern und die Dokumentation des Prozesses vereinfachen. Ein zusätzliches Ablaufdiagramm verdeutlicht, welche weiteren Schritte ggf. einzuleiten sind. Eine insofern erfahrene Fachkraft steht jederzeit als Beratungsperson zur Verfügung, zudem kann die Fachberatung der Evangelischen Kinderwelt als Ansprechpartner*in genutzt werden. Darüber hinaus stehen Kinderschutzfachkräfte des kommunalen sowie Landesjugendamtes beratend zur Seite.

Für die Evangelische Kinderwelt sind fünf Jugendamtsbezirke zuständig. Die Vielzahl der Ansprechpartner*innen wird in der folgenden Übersicht (**Anlage 2**) dargestellt. Allen Mitarbeitenden werden die Vorgehensweise sowie Möglichkeiten der Beratung und Meldung bekannt gemacht.

Drei insoweit erfahrene Fachkräfte stehen den Mitarbeitenden der Evangelischen Kinderwelt für Meldungen und Unterstützung zur Seite.

7. Meldepflicht in Fällen sexualisierter Gewalt

Liegt ein begründeter Verdacht auf sexualisierte Gewalt oder auf einen Verstoß gegen das Abstinenzgebot durch einen Mitarbeitenden vor, haben Mitarbeitende diesen unverzüglich der landeskirchlichen Meldestelle (nach § 7 Absatz 3 Nr. 5 Präventionsgesetz) zu melden. Sie haben das Recht, sich jederzeit zur Einschätzung eines Verdachts von der Vertrauensperson des Kirchenkreises oder der landeskirchlichen Ansprechstelle beraten zu lassen.

Die Vorgehensweise gem. §9 und §10 der Verordnung zur Durchführung des Kirchengesetzes der Evangelischen Kirche im Rheinland zum Schutz vor sexualisierter Gewalt ist einzuhalten.

Kontaktdaten der landeskirchlichen Meldestelle:

Evangelische Kirche im Rheinland
Landeskirchenamt
Hans-Böckler-Str. 7
40476 Düsseldorf
0211-4562602
meldestelle@ekir.de

Kontaktdaten der landeskirchlichen Ansprechstelle:

Ansprechstelle für den Umgang mit Verletzung
der sexuellen Selbstbestimmung der EKIR
Graf-Recke-Str. 209 a
40237 Düsseldorf
0211-3610312

8. Handlungsplan

Den Mitarbeitenden der Evangelischen Kinderwelt stehen Handlungshilfen zur Gefährdungseinschätzung und zur Risikoanalyse zur Verfügung. Dazu wird der gelbe Ordner „Handbuch Kinderschutz“, der von den drei Kinderschutzfachkräften des Kirchenkreises Dinslaken entwickelt wurden, genutzt. Dieser ist in jeder Einrichtung der Ev. Kinderwelt präsent und von allen Mitarbeitenden verbindlich zu nutzen. Das dort beschriebene Ablaufdiagramm sowie Bögen zum Ausfüllen unterstützen bei der Dokumentation und bei der Einschätzung.

9. Leitfaden Kinderschutz

Den ergänzenden "Schutz in Einrichtungen" regelt der § 47, welcher sich auf Gefahrenpotentiale innerhalb der Einrichtung bezieht (Mögliche Inhalte: Beschwerden über die Einrichtung oder Mitarbeitende, besonders schwere Unfälle, Fehlverhalten von Mitarbeitenden, Schließung aufgrund von Personalengpässen, Störung des Betriebsfriedens oder ähnlich gelagerten Aspekten). Die Einrichtungsleitung oder die Stellvertretung meldet dies unverzüglich dem Träger, die Meldung wird aufgenommen und an das Landesjugendamt übermittelt. Hierzu ist zeitnah eine Beratung und Fallbesprechung möglich. Parallel werden Überlegungen angestrebt, welche Handlungsschritte notwendig sind, um den Mangel zu beheben. Hier steht uns das Landesjugendamt beratend zur Seite.

Anlage 2

Ansprechpartner und Beratung Kinderschutz

Kinderschuttfachkräfte: Julia Glettenberg, Diakonisches Werk Dinslaken
Nicole Siedenstücker, Diakonisches Werk Dinslaken
Stefanie Dahlmann, Kinderwelt Dinslaken

Jugendamt Dinslaken

www.dinslaken.de

Allgemeiner Sozialer Dienst: 02064/660

Jugendamt Voerde

www.voerde.de

Allgemeiner Sozialer Dienst: 02855/80553

Jugendamt Kreis Wesel

www.wesel.de

Frühe Hilfen Beratung: 0281/2032566

Jugendamt Dorsten

www.dorsten.de

Allgemeiner Sozialer Dienst: 02362/664680

Jugendamt Duisburg

www.duisburg.de

Allgemeiner Sozialer Dienst: 0203/94000

Landesjugendämter (Landschaftsverband Rheinland LVR und LWL)

www.lvr.de / www.lwl.de

LVR Kreis Wesel: Reiner Leusch: 0221 8096774

LVR Stadt Duisburg: Frau Wedding: 0221 8094050

LWL Stadt Dorsten: Frau Bambrink: 0251 5915964