



Kinderschutzkonzept

(Stand 1. Januar 2022)

Kinderhaus Rahlstedt ___ Rahlstedter Str. 112 ___ 22143 Hamburg
Geschäftsführung und pädagogische Leitung: Angelica Ronzano und Wiebke Krage
Telefon 040 677 50 64 ___ Telefax 040 18992494
E-Mail: info@KinderhausRahlstedt.de
Homepage: www.KinderhausRahlstedt.de

Dachverband: SOAL

SOAL | Alternativer
Wohlfahrtsverband

Inhaltsverzeichnis

1. Verknüpfung Kindeswohlförderung durch Qualitätsentwicklung in der Einrichtung
2. Macht/ Machtmissbrauch - Bewertung der Alltagskultur in unserer Einrichtung
3. Grenzüberschreitungen - Nähe und Distanz in unserer Einrichtung
4. Grenzverletzungen - Gewalt von Kindern untereinander
5. Beteiligung und Umgang mit Beschwerden - Verfahren der Beteiligung in unserer Einrichtung
6. Berücksichtigung von Kinderschutzfragen im Rahmen der Einstellung neuer Mitarbeiter_innen und der Personalführung
7. Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern
8. Umgang mit der Vermutung einer Kindeswohlgefährdung
9. Zusatzkonzept
10. Literaturliste

1. Verknüpfung Kindeswohlförderung durch Qualitätsentwicklung in der Einrichtung

Durch die Formulierung der RECHTEN DER KINDER, die Teile unseres Konzeptes sind, und die enge Verknüpfung der Modulinhalte des QE-Verfahrens, ergibt sich in der Umsetzung der SOALQE eine von hoher Aufmerksamkeit geprägte Kultur im Umgang miteinander. Der auf Dialog und Resonanz ausgerichtete, beziehungs- und verantwortungsvolle Umgang aller Beteiligten – Erwachsenen und Kinder – miteinander, bildet quasi den Boden für die Sicherung des Kindeswohls. Das Bildungsverständnis und die Struktur der SOALQE sind auf Wertschätzung und Aufmerksamkeit für und miteinander in einem beziehungsvollen Austauschprozess angelegt, die gelebt und reflektiert werden.

Dieser Qualitätsprozess wird durch die Teilnahme des Gesamt-Teams an verschiedenen Fortbildungen, Team-Tage und durch die kontinuierliche Teilnahme einzelner an regionaler Kinderschutz-Treffen (Arbeitskreis Netzwerk Kinderschutz Wandsbek) sowie AGs (SOAL AG Kinderschutz) erweitert und kontinuierlich vertieft. Das Team wird von zwei erfahrenen Kinderschutzfachkräften unterstützt.

2. Macht/ Machtmissbrauch Bewertung der Alltagskultur in unserer Einrichtung

Macht ist ein politisch-soziologischer Grundbegriff, der für Abhängigkeits- oder Überlegenheitsverhältnisse verwendet wird (Quelle: www.bpb.de/nachschlagen/lexika/17812/macht - Zugriff im September 2014). Wir wünschen uns in unserer Einrichtung eine Kultur, die allen Beteiligten wohlfördernd und wertschätzend Raum gibt und die erlaubt, zu lernen und zu wachsen. Kinder sollen bei uns wachsen und sich (wohl)fühlen dürfen – das ist Präventionsarbeit und bildet Resilienz.

These: Systeme beinhalten (strukturelle) Macht und ermöglichen Machtmissbrauch.

Unser Konzept ist auf einem partnerschaftlichen Miteinander und dem Schwerpunkt der Partizipation aufgebaut. Unsere Angebote, Rituale, Tagesgestaltung werden mit den Kindern geplant und ggf. verändert. Wir stehen im regelmäßigen Austausch mit Kindern, Eltern und untereinander im Team.

Alltagssituationen, die Stress fördern, werden regelmäßig in Teamgesprächen, Kinderbesprechungen und Elterngesprächen reflektiert. Wir wollen hinsehen und wahrnehmen, sowie durch Reflexion und Handeln zukünftige Situationen gestalten, um möglichen Machtmissbrauch zu verhindern.

In Fallbesprechungen tauschen wir uns über Situationen aus und entwickeln einen gemeinsamen Verhaltenskodex im Sinne unseres Konzeptes und Leitbildes, damit wir Wiederholungen vermeiden können. Fehler können passieren, und wir wollen daraus lernen.

Wir gehen mit strukturellen Rahmenbedingungen, die uns unter Druck bringen, so um, dass wir unser Machtpotential als Erwachsene nicht an den Kindern auslassen oder unseren Druck an diese weitergeben. Wir möchten als Vorbilder zeigen, wie Konflikte ausgetragen werden, ohne dass es dabei Verlierer geben muss.

3. Grenzüberschreitungen

Nähe und Distanz in unserer Einrichtung

Wir gehen von einem Menschenbild aus, in dem jedes Kind das Recht hat, sich selbst zu entwickeln und den eigenen Bildungsprozessen zu folgen. Wir verstehen uns als Begleiter und Begleiterinnen dieser Bildungsprozesse.

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit ist die beobachtende Haltung im Kita Alltag durch alle Mitarbeiter_innen. Die Beobachtungen werden im Team besprochen und in Teamsitzungen, in Supervision, Teamfortbildungen, Konzepttagen sowie Leitungs- und Trägergesprächen reflektiert.

Zum Thema Körperkontakt, haben wir verbindliche Vereinbarungen im Team getroffen. Die Vereinbarungen werden regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

Kindliche Sexualität sehen wir (neben vielen anderen auch) als einen natürlichen Bestandteil der Entwicklung von Kindern, dem wir einen altersgerecht angemessenen Rahmen bieten.

Gemeinsame Verhaltensregeln werden zusammen mit den Kindern, je nach Alter und längs ihrer Interessen und Bedürfnisse erarbeitet. In den Gruppen haben wir Kinderbücher und Materialien zum Thema Körperlichkeit und Sexualität.

Ziel ist, dass Kinder männliche und weibliche Bezugspersonen gleichberechtigt erleben.

4. Grenzverletzungen

Gewalt von Kindern untereinander

Dem Umgang mit Aggressionen unter Kindern stellen wir einen **Austausch innerhalb des Teams** voran. Wir setzen uns mit Themen der eigenen Aggressivität und der von Kindern auseinander.

Dabei reflektieren wir beispielsweise,

- dass Wut ein Gefühl wie alle anderen ist
- wie wir persönlich mit Aggressionen umgehen
- wie jede_r von uns auf Gewalt reagiert und wer wann in Interaktionen der Kinder eingreift
- was wir in unserer Einrichtung unter Gewalt verstehen

Das bedeutet, dass wir zuerst **Handlungswege im Team** finden, wie wir auf Übergriffe innerhalb der Kindergruppe reagieren und uns austauschen können, wie wir in der Vergangenheit damit umgegangen sind. Auch resultiert aus unserem Austausch die Sensibilität dafür, dass wir im Alltag als Vorbilder für die Kinder fungieren.

Unsere Reflexion mündet nicht nur darin, dass wir für uns Handlungswege finden, sondern führt auch dazu, dass wir – gemeinsam mit den Kindern - **Regeln** formulieren. Diese sind in der gesamten Einrichtung transparent – auch für Eltern – und für alle gültig.

Unsere Regeln:

- Unsere Einrichtung ist ein Ort, an welchem Konflikte stattfinden dürfen.
- Wir achten darauf, dass wir alle Kinder im Blick haben und ihre Bedürfnisse in Konfliktsituationen kennen.
- Wir achten darauf, dass alle Kinder Ansprechpersonen haben, wenn sie das Bedürfnis nach Hilfe haben.
- Kinder lernen „STOP“ und „Nein, das möchte ich nicht“ zu sagen
- Wir nehmen Beschwerden der Kinder ernst

Im Alltag pflegen wir einen konstruktiven Umgang mit Aggressionen, indem Kinder mit uns erleben, wie wir Konflikte lösen und wütend sein können, ohne uns zu schaden. Weiter schaffen wir beispielsweise Räume, in denen die Kinder Neues und Unbekanntes kennenlernen, ihre Toleranz erweitern können und sich mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten auseinandersetzen.

Findet ein Übergriff zwischen Kindern statt,

- Sprechen wir mit den Kindern
- informieren wir die Eltern und binden diese ein
- binden wir je nach Schweregrad jemand Externen (Supervision, Beratung) ein
- lassen wir uns als Team beraten und reflektieren, ob es strukturelle Veränderungen der Einrichtung oder im Ablauf des Tages braucht (bsp. Stressanalyse)

Zu folgenden Beratungsstellen würden wir Kontakt aufnehmen: Aladin e.V., Erziehungshilfe e.V., KIDS Hamburg e.V., Zornrot, Zündfunke.

5. Beteiligung und Umgang mit Beschwerden

Verfahren der Beteiligung in unserer Einrichtung

Wir halten eine offene und vertrauensvolle Kultur in unserem Haus für die Basis dessen, dass ein Zusammenleben zwischen Pädagog_innen und Kindern und die gesamte Zusammenarbeit innerhalb eines Teams und mit den Eltern funktionieren.

Durch vertrauensvolle Beziehungen zwischen den Kindern und uns Pädagog_innen legen wir die Basis dafür, dass Kinder ihre Wünsche und Bedürfnisse offen äußern. Wir Erwachsene sind uns dabei unserer Vorbildrolle bewusst.

Kinder können sich jederzeit an die Pädagog_innen wenden. Zusätzlich gibt es in unserem Haus folgende Einrichtungen, in welchen Kindern sich beteiligen:

- Der tägliche Morgenkreis
- Unsere generelle Gesprächskultur, zum Beispiel bei Mahlzeiten, bei Angeboten oder in Kleingruppen
- Wir fragen nach und nehmen uns Zeit
- Wir nehmen Anregungen und Beschwerden der Kinder ernst und begegnen ihnen wertschätzend

Eine gegenseitige Achtsamkeit prägt den Umgang aller Personen untereinander in unserem Haus.

Eine besondere Aufmerksamkeit benötigen junge Kinder, die sich sprachlich noch nicht äußern können. Um deren Beschwerden und Befindlichkeiten wahrnehmen zu können, brauchen wir eine wertschätzende und wahrnehmende Beobachtung. Hier ist uns Dokumentation, Austausch im Team und die Reflexion wichtig, damit wir die Signale von beispielsweise Krippenkindern zu deren Zufriedenheit deuten. Die Bindung, die wir zu den ganz kleinen Kindern aufbauen, ist von hoher Bedeutung und dazu zählt auch der regelmäßige Austausch mit den Eltern.

Wenn Kinder oder auch (stellvertretend) deren Eltern eine Beschwerde anbringen möchten, kann dies folgendermaßen geschehen:

- In direkter Ansprache kann man sich an alle pädagogischen Fachkräfte wenden
- Es können Gespräche nach Absprache und mit Termin mit einer pädagogischen Fachkraft oder der Leitung stattfinden
- Die Elternvertreter_innen können miteinbezogen werden

Trifft eine Beschwerde ein, reflektieren wir diese im Team. Grundsätzlich findet ein regelmäßiger Austausch zwischen Träger/ Leitung/ Geschäftsführung und der Elternvertretung statt, so dass alle darüber informiert sind, wie die Arbeit verläuft und welche Befindlichkeiten es dazu gibt.

Eltern, die sich lieber schriftlich äußern wollen, können dafür der Leitung eine Mail oder einen Brief schreiben. Sie können sich auch anonym äußern oder über die Elternvertretung, die dann das Anliegen weiterleitet.

Die Kinder, die unsere Einrichtung besuchen, werden auf unterschiedlichen Wegen direkt und indirekt über ihre Rechte informiert. Dies geschieht durch:

- Die Fachkräfte leben demokratische Kommunikationsstrukturen untereinander und gegenüber den Kindern und Eltern vor
- einen respektvollen Umgang untereinander und eine dementsprechende Gesprächskultur
- anhand von Regeln behandeln wir Kinder gleich
- Kinderliteratur zu Kinderrechten
- Wir sind uns unserer Vorbildfunktion bewusst und bieten Modelle, die die Kinder spiegeln können
- Wir benennen Gefühle und Rechte der Kinder – zum Beispiel, dass ein bedrängtes Kind „NEIN“ oder „Stopp“ sagen soll und diese Regel eingehalten werden muss

Die Kinder sind ein Teil unserer Alltagskultur, da sie diese ebenfalls prägen und die Erfahrungen aus ihren Lebenswelten miteinbringen. Sie sind Teil der Kultur, indem sie zum Beispiel:

- Ihre Konflikte eigenständig lösen und klären
- sich Hilfe holen, wenn sie allein nicht weiterwissen (dies ist kein „Petzen“)
- eigenständig Hilfe anbieten
- indem sie partizipieren und innerhalb demokratischer Grundelemente sich mit ihren Wünschen, Ideen und Bedürfnissen einbringen; dazu gehört auch, dass wir zusammen mit den Kindern gemeinsame Regeln erarbeiten; diese werden für alle transparent gemacht, d.h.

auch für die Eltern und sie gelten in allen Gruppen für alle Beteiligten (- auch für die Erwachsenen -), so dass sich die Kinder verlässlich orientieren können

Sollte eine außenstehende Person sich an jemanden aus der Kita wenden und eine Beschwerde oder einen Verdacht äußern, halten wir schnellstmöglich Rücksprache mit dieser Person. Wir sorgen dabei für Transparenz und tragen die Beschwerde ins Team, wo die weiteren Schritte eingeleitet werden. Grundsätzlich achten wir dabei auf die Unschuldsvermutung und den Schutz eines jeden Mitarbeiters/ einer jeden Mitarbeiterin.

6. Berücksichtigung von Kinderschutzfragen im Rahmen der Einstellung neuer Mitarbeiter_innen und der Personalführung

Die Einstellung von neuem Personal in unserer Kita beläuft sich nicht nur auf ein Bewerbungsgespräch, sondern dehnt sich auf verschiedene Stufen aus. Er beinhaltet

- das Vorstellungsgespräch
- eine Hospitation
- eine Probezeit

Das Vorstellungsgespräch ist nicht der alleinige Ort, in dem Fragen des Kinderschutzes thematisieren werden und eine Haltung des Bewerbers/ der Bewerberin erfragt werden kann. Der Einstellungsprozess beginnt trotzdem mit eben diesem Gespräch. Zusätzlich zur Intuition und unserer Berufserfahrung liegt ein Leitfragen-Katalog vor, der unsere wichtigen Fragen an den Bewerber/ die Bewerberin beinhaltet. Hier werden besonders Grundhaltung, Kultur und Grundpädagogik der Einrichtung thematisiert.

In einem Bewerbungsgespräch achten wir zum Beispiel besonders auf:

- Den Lebenslauf, eventuelle Auffälligkeiten oder „Brüche“
- Stellen wir Fragen zum Umgang mit Konflikten oder Verhalten in Stresssituationen
- Fragen wir nach Erfahrungen mit Supervision und kollegialer Beratung
- Das Vorlegen eines erweiterten Führungszeugnisses

Hospitationen werden von Teammitgliedern eng begleitet und enden mit einem Auswertungsgespräch. Auch während der Probezeit finden festgelegte Reflexionsgespräche statt und auch diese Zeit wird eng von Teammitgliedern und der Leitung begleitet.

Haltungen und die Kultur unseres Hauses thematisieren wir auf Teamsitzungen und anderen Besprechungen, in Form von Supervision und kollegialer Beratung und mit besonderer Intensität in unserem QE-Prozess. Unser Leitbild entwickeln wir stets weiter, modifizieren es und setzen uns damit aktiv auseinander.

Damit wir in unserem Team in einer wertschätzenden und vertrauensvollen Atmosphäre arbeiten, welche einen Teil von Kinderschutz ausmacht, achten wir auf folgendes:

- Wir versuchen, immer ausreichend Personal einzusetzen.
- Das Team entscheidet bei Einstellungen und wichtigen Themen mit.
- Es gibt täglich die Möglichkeit, Pausen oder Auszeiten zu nehmen
- Wir planen ausreichend Zeit für Austausch und Teamgespräche ein
- Die Leitung steht als Ansprechpartner_in zur Verfügung bzw. wir finden eine zum Team passende Form der Ansprechbarkeit

Jährlich finden Mitarbeiter_innengespräche und/oder Gruppengespräche statt.

7. Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Eltern

Das Wohl der uns anvertrauten Kinder zu fördern, ist eine Querschnittsaufgabe unserer Kita. Wir achten die Rechte der Kinder und sorgen zudem für ihre Unversehrtheit. Bereits im Aufnahmegespräch vermitteln wir den Eltern, dass Kinderschutz eine wichtige Aufgabe neben Bildung, Erziehung und Betreuung ist.

Bei Besuchsnachmittagen und Hospitationen erhalten Eltern einen Einblick was Partizipation und selbstbestimmtes Agieren von Kindern im Alltag bedeutet. Dass Kinder selbstbestimmt handeln und dass wir ihnen zuhören, ist ein wichtiger Bestandteil von Prävention, der Förderung des Kindeswohls und einer Stärkung des Kindes.

Eltern haben in unserer Einrichtung den Raum sich zu informieren und sich mit anderen Eltern auszutauschen. Dazu bieten wir beispielsweise Elternabende zu Themen der Sauberkeitserziehung, zur sexuellen Entwicklung von Kindern, zu Selbstbestimmung und Partizipation, zu den Kinderrechten. Diese Elternabende dienen dazu:

- Eltern können sich austauschen und sich dabei gegenseitig lebensweltorientiert inspirieren
- Eltern können Wege finden für ihren Alltag mit den Kindern
- Eltern sind Teil der Kita, können mit „auf die Reise gehen“ und die Erlebnisse ihrer Kinder besser wahrnehmen
- Sie erfahren mehr über die Haltung, die Kultur und die Ziele der Kita

Als Basis für ein gelungenes Miteinander in der Kita gelten die vertrauensvolle Zusammenarbeit und eine entsprechende Kommunikation miteinander (siehe Abschnitt „Beschwerden und Beteiligung“). Eltern dürfen sich – auch kritisch – einbringen. Für alle Beteiligten in Kita ist es wichtig zu wissen, dass sie ernst genommen und gehört werden. Eltern sind für uns Experten ihrer Kinder.

Zunehmend beschäftigen wir uns im Alltag mit Fragen, Problemlagen und diversen Bedürfnissen von Eltern. **Vernetzung** ist somit als weitere Querschnittsaufgabe der Kita hinzugekommen. Wir geben Hinweise und Infos zu Beratungsstellen oder Bildungsprojekten (wie z. Bsp. Starke Eltern – Starke Kinder, Aladin, Müttertreffen, Erziehungsberatungsstellen, Jugendamt). Ist das Wohl eines Kindes stärker beeinträchtigt, vereinbaren wir Schritte des weiteren Vorgehens mit den Eltern (siehe auch Abschnitt „Umgang mit dem Verdacht zu KWG“/ besonderes Elterngespräch mit Zielvereinbarung).

Entwicklungsgespräche der Kinder finden einmal im Jahr statt, in Krisen natürlich häufiger. Hier stoßen wir allerdings an unsere Grenzen, denn es mangelt uns an Ressourcen für die mittelbare Pädagogik.

Neben den Entwicklungsgesprächen finden auch diverse **Tür- und Angelgespräche** statt. Hier tauschen wir nur kurze Informationen aus. Wenn eine Fachkraft eine Vertiefung des Themas als notwendig erachtet, gehen wir auf die Eltern zu, um einen Gesprächstermin zu vereinbaren.

Neben Strukturen, wie Elterngespräche und Elternabende, stellen Eltern in der Kita eine Elternvertretung auf. Diese Funktion ist ebenfalls ein Teil der Partizipation von Eltern und dient ihnen als Information, als Schutz und auch mal als „Puffer“ bei Konflikten zwischen Eltern und Einrichtung. Vierteljährige Treffen zwischen Leitung und Elternvertretern verstärken diese Funktion.

8. Umgang mit der Vermutung einer Kindeswohlgefährdung

Bei einer Vermutung von Kindeswohlgefährdung (außerhalb unserer Einrichtung) orientiert sich unsere Einrichtung an den rechtlichen Vorgaben des Landesrahmenvertrages (inklusive Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe), des Bundeskinderschutzgesetzes sowie des im § 8a SGB VIII benannten Kinderschutzauftrages.

Umgang bei einer Vermutung von Kindeswohlgefährdung

- ✓ Die pädagogische Fachkraft hat eine Vermutung oder Sorge. Ihr/ihm fällt etwas auf – sie/er sammelt Informationen zu Besonderheiten, dokumentiert Beobachtungen und vermittelt diese Anhaltspunkte an ihre/seine Gruppen-/Teamkolleg_innen. In allen Fällen, bei denen eine Vermutung von Kindeswohlgefährdung vorliegt, wird die Leitung eingeschaltet. Ebenso müssen alle, die unmittelbar mit dem Kind und/oder den Eltern zu tun haben (z.B. Früh-Spätdienstkkräfte) befragt und in die (Gruppen-)/Teamgespräche einbezogen werden.
- ✓ Auffälligkeiten werden mit zeitlicher Einordnung dokumentiert und wenn die Gespräche im Team und mit der Leitung die Vermutung erhärten, wird ein weiteres Vorgehen beschlossen und dokumentiert. Hierbei ist (gemäß § 8a Absatz 4 SGB VIII) eine Kinderschutzzfachkraft hinzuzuziehen, damit diese eine Gefährdungseinschätzung vornimmt. Falls in der Kita keine zertifizierte Kinderschutzzfachkraft („eine insoweit erfahrene Fachkraft“) angestellt ist, wendet sich unsere Einrichtung an unseren Wohlfahrtsverband oder die bezirkliche Kinderschutzzkoordinatorin, um einen Kontakt zu einer zertifizierten Kinderschutzzfachkraft herzustellen.

Eine Risiko-Potenzialabschätzung und die Gewichtung der Indikatoren bzw. Schutzfaktoren zeigen uns unsere Möglichkeiten und Grenzen auf. Je nach Ergebnis der Ressourcen- und Gefahreneinschätzung, sehen wir drei Handlungsmöglichkeiten:

1. **Eine Unterstützung der Familie durch unsere Einrichtung ist ausreichend, der Kindeswohlgefährdung entgegenzuwirken:** Ein Gespräch mit den Erziehungsberechtigten steht an. Es wird von den Auffälligkeiten berichtet und der Kinderschutzzauftrag der Einrichtung benannt. Im Elterngespräch werden Verabredungen getroffen und Ziele benannt, wie z.B.

Vereinbarungen über die nächsten Schritte, das nächste Gespräch und Hinweise auf unterstützende Institutionen. Dieses Gespräch wird dokumentiert und von beiden Seiten unterschrieben (zumindest sollten die Eltern die verabredeten Vereinbarungen unterschreiben). Dies trifft insbesondere auf latente Kindeswohl-gefährdungen zu.

2. **Die Möglichkeiten unserer Einrichtung reichen nicht aus:** Dann wird die Familie dahingehend beraten, dass sie sich an das Jugendamt oder eine andere unterstützende Institution (z. B. Kinderschutzbund, Erziehungsberatungsstelle) wendet. Erfolgt dies nicht, werden die Sorgeberechtigten davon in Kenntnis gesetzt, dass die Leitung das Jugendamt schriftlich informiert. Zuvor muss unbedingt eine Kinderschutzfachkraft hinzugezogen worden sein. (Falls es im Haus eine Kinderschutzfachkraft gibt, ist zu überlegen, ob es sinnvoll ist, auch eine externe KiSchuFachkraft hinzuzuziehen, insbesondere für eine kollegiale Beratung).
3. **Akute Gefährdung:** Stellt das Gespräch mit den Erziehungsberechtigten eine weitere Gefährdung für das Kind dar oder wird im Kontakt auf Seiten der Eltern bzw. Sorgeberechtigten fehlende Kooperationsbereitschaft / Kooperationsfähigkeit festgestellt, wendet sich die Leitung direkt an das Jugendamt.

Das Vorgehen bei einer Vermutung wegen Kindeswohlgefährdung lässt sich in folgenden Schritten abbilden:

- Schritt 1: **Erkennen möglicher Kindeswohlgefährdungen** – Anhaltspunkte sammeln, Auffälligkeiten beschreiben, Indikatoren kennen für (körperliche und/oder seelische) Vernachlässigung, Misshandlung, (sexualisierte) Gewalt
- Schritt 2: **Austausch im Team und mit der Leitung**
- Schritt 3: **Einschalten einer Kinderschutzfachkraft** – intern oder extern
- Schritt 4: **Risikoeinschätzung** der Kinderschutzfachkraft + kollegiale Beratung
- Schritt 5: **Gespräch mit den Eltern /oder Sorgeberechtigten** – und Aufstellen eines Beratungs-/ Hilfeplans, Verabreden von Schritten + Zeitfenstern
- Schritt 6: erneutes Elterngespräch und **Überprüfung / Reflexion, ob Veränderungen sichtbar werden**, ob die Vereinbarungen eingehalten wurden, ob die Kooperation zwischen Einrichtung und Eltern einen Boden hat
- Schritt 7: wenn kein Boden: **erneute Risikoeinschätzung** durch eine Kinderschutzfachkraft und Ausdifferenzierung, wer macht was und wer nicht
- Schritt 8: ggf. **Information und Einschaltung des ASD**

Alle Schritte werden schriftlich festgehalten und sind somit jederzeit nachvollziehbar.

9. Zusatzkonzept:

Internes Beschwerdemanagement

1. Verhaltensanweisung bei kindeswohlgefährdendes Verhalten

KollegIn A sieht ein übergriffiges/machtmissbrauchendes Verhalten von KollegIn B →

- a) Übergriffiges Verhalten ist kindeswohlgefährdend („Katalog“)
- b) KollegIn B wird informiert, dass KollegIn A zur Leitung geht
- c) KollegIn A macht eine sofortige mündliche Meldung bei der Leitung, die dann verschriftlicht wird:

A: wird geglaubt

B: wird von der Leitung konfrontiert

Leitung: handelt und übernimmt ab jetzt die Verantwortung

2. Verhaltensanweisung bei „komisches Verhalten“ / übergriffiges Verhalten

KollegIn A sieht ein „komisches Verhalten“ von KollegIn B → Vorgehensweise:

- a) Direkte Ansprache des/der KollegIn (ggf. Hilfe bei der direkten Ansprache holen)
- b) Gemeine Absprache / Vereinbarung untereinander wird getroffen
- c) Das Thema wird auf Kleinteamebene gebracht und dann zurück zu b)
- d) Bei „es –läuft – nicht –Gefühl“, werden also die Vereinbarungen nicht eingehalten, wird Leitung einbezogen
- e) Leitung gibt „Marschrichtung“ (Anweisungen) vor (Dokumentation, Präsenz o.ä.)