



Spätzennest

**Organisationales Schutzkonzept
KINDERSCHUTZKONZEPT**

Gemäß § 45 Abs. 2 Satz 2 Nr.4 SGB VIII

Inklusive Gewaltschutzkonzept

nach § 37a SGB IX

Aktueller Stand vom: 01.12.2025





1 INHALTSVERZEICHNIS

1	INHALTSVERZEICHNIS.....	2
2	Leitbild	1
3	Risikoanalyse.....	2
4	Personal	6
4.1	Verhaltensampel.....	6
4.2	Dokumentation Fehlverhalten Personal	8
4.3	Aus- Fort- und Weiterbildung.....	8
4.4	Arbeits- und Gesundheitsschutz	8
4.5	Erweitertes, polizeiliches Führungszeugnis	9
4.6	Mitarbeitergespräche.....	9
4.7	Personalauswahlverfahren	10
4.8	Stellenausschreibung	10
4.9	Vorstellungsgespräche.....	10
4.10	Hospitation.....	11
4.11	Selbstauskunft	11
5	Kinderrechte	11
6	Partizipation	12
7	Beschwerdeverfahren.....	13
7.1	Beschwerdeverfahren Kinder.....	13
7.2	Beschwerdeverfahren Eltern.....	13
7.3	Beschwerdeverfahren Personal	15
8	Präventionsangebote	16
8.1	Präventionsangebote für Kinder und Eltern	16
8.2	Sexualpädagogik als elementarer Baustein der Prävention	17
8.3	Präventionsangebote für das Personal.....	20
9	Zusammenwirken mit anderen Institutionen.....	20
9.1	Landesjugendamt.....	20
9.2	Örtliches Jugendamt	21



9.3	Dachverband	21
9.4	Strafverfolgungsbehörden.....	21
10	Handlungskonzepte	22
10.1	Handlungskonzept Kindeswohlgefährdung von Kind zu Kind.....	22
10.2	Handlungskonzept Kindeswohlgefährdung durch Bezugspersonen im häuslichen Bereich	Fehler! Textmarke nicht definiert.
10.3	Telefonansprechpartner	Fehler! Textmarke nicht definiert.
10.4	Handlungskonzept Kindeswohlgefährdung durch Personal.....	22
11	Anhänge	22
11.1	Vorlage: Risikoanalyse Vorstand.....	22
11.2	Vorlage: Risikoanalyse Personal – Räumlichkeiten	22
11.3	Vorlage: Risikoanalyse Personal – Interaktion zum Kind	22
11.4	Vorlage: Risikoanalyse Personal – Fachwissen	22
11.5	Vorlage: Dokumentation Fehlverhalten Personal	22
11.6	Ausarbeitung der AG Kinderrechte	22
11.7	Vorlage: Personalumfrage Partizipation- was sollen die Kinder bei uns mitbestimmen?	22
11.8	Vorlage: Abfrage Sexualpädagogik	Fehler! Textmarke nicht definiert.
12	Quellenangaben.....	22



2 Leitbild

Die Mitarbeiter*innen des Modells Jülicher Kinderbetreuung SpatzenNest e.V., in Folge auch Kita SpatzenNest genannt, bieten den Kindern einen Raum in familiärer Umgebung, geprägt von wertschätzendem und fürsorglichem Miteinander. Die Kinder werden unterstützt, ihre Stärken und Fähigkeiten zu entdecken, sich auszuprobieren und zu entwickeln um möglichst selbstbewusst und mit großem Selbstwertgefühl aus der Kita entlassen werden zu können. Teilhabe, Selbstbestimmung und Mitbestimmung gehören ebenso zu unserer täglichen Aufgabe der pädagogischen Erziehung, wie die ganzheitliche Erziehung mit hohem Stellenwert auf die Förderung sozialer Kompetenzen. Werte wie Respekt, Wertschätzung, Vertrauen, eine gute Wahrung von Nähe und Distanz, die Achtung der Persönlichkeit und Würde jeglichen Alters, Geschlechtes, Nationalität und Entwicklung, stehen bei uns im Focus.

Dazu gehört auch, dass Kinder ein Recht auf Achtung ihrer persönlichen Grenzen und Anspruch auf Unterstützung und Hilfe bei sexuellen und/oder anderen gewalttätigen Übergriffen haben. Dieses Konzept soll Handlungssicherheit bei präventiven Maßnahmen bieten und dabei helfen, im Falle einer notwendigen Intervention die erforderlichen Schritte einzuleiten. Dadurch werden nicht nur die Kinder geschützt, sondern auch die beteiligten Beschäftigten, indem das Schutzkonzept den transparenten und offenen Austausch mit dem Thema (sexuelle) Gewalt fördert.

Inwieweit in unserer Einrichtung ein Risiko besteht, dass mögliche Übergriffe von Mitarbeiter*innen oder Praktikant*innen selbst vorkommen und unbemerkt bleiben könnten, haben wir in einer Risikoanalyse eingeschätzt. Wir gehen davon aus, dass das Risiko bei uns sehr gering ist.

Welches Verhalten unsere Einrichtung für wünschenswert, für tolerabel und für inakzeptabel definiert haben wir in der Verhaltensampel festgehalten. Diese ist bindend für jede in der Einrichtung tätige Person. Sollte jemandem von uns entsprechend dieser Maßstäbe unangemessenes Verhalten von Kolleg*innen auffallen, gilt es, dies unbedingt – gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Dritten (Sechs-Augen-Prinzip) – behutsam und offen anzusprechen. Den genauen Ablauf, wie auf solches Verhalten reagiert werden sollte, haben wir im Punkt Handlungsplan festgehalten, ebenso die schriftliche Dokumentation bei einem sog. Fehlverhalten. Je nach Gewichtung müssen weitere Schritte eingeleitet werden, die ebenfalls im Handlungsleitfaden dokumentiert sind.

Eine Kindeswohlgefährdung stellt unter bestimmten Voraussetzungen eine Straftat dar. Sobald eine Anzeige gestellt wurde, sind die betreffenden Behörden / Institutionen verpflichtet zu ermitteln. Es sollte also nicht unüberlegt und vorschnell geurteilt werden. Informationen müssen diskret behandelt und dürfen nicht an Dritte (z.B. Medien) weitergegeben werden. Es ist wichtig, jeden Vorgang mit einem entsprechenden Protokoll intern schriftlich zu dokumentieren.



Sollte Mitarbeiter*innen auffallen, dass bei einem Kind etwas ungewöhnlich erscheint, was darauf hindeuten kann, dass das Kindeswohl gefährdet sei, kommt es auf eine gute Zusammenarbeit zwischen der Kita, sowie der Familie und der Jugendhilfe (ASD) oder präventiv mit den sog. „Frühen Hilfen“ an. Oberste Priorität im Falle eines Verdachtes hat der Schutz des Kindes. Andeutungen oder Äußerungen, die einen vorgefallenen Missbrauch nahelegen, müssen in jedem Fall ernst genommen werden, es muss in jedem Fall Hilfe angeboten werden. Den genauen einzuhaltenden Ablauf im Falle eines Verdachts oder eines konkreten Vorkommnisses haben wir in einem gesonderten Dokument geregelt. Bei jedem Verdacht wird umgehend die Leitung und der Träger informiert.

3 Risikoanalyse

Für die Risikoanalyse haben wir sowohl die Handreichung : „Aufsichtsrechtliche Grundlagen – Organisationelles Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII des LVR und LWL, als auch das Qualitätsmanagementsystem PQ-Sys KiQ-Rev.2-0 QM, Modul 4 (Kinderschutz und Partizipation) und Modul 9 (Vorstände und Geschäftsführung – Kindertagesbetreuung als Träger verantwortungsvoll betreiben) genutzt, so wie den aktuellen Leitfragebogen Risikoanalyse des paritätischen Gesamtverbandes.

Schwerpunkte der Risikoanalyse, die der Träger, also der Vorstand unserer Elterninitiative erhalten hat, sind personelle Voraussetzungen, Einstellungsverfahren, Prävention und Qualifikation des Personals und der Arbeits- und Gesundheitsschutz des Personals.

Diese Analyse wird unter Punkt 4 aufgeführt.

Die Risikoanalyse, die das Personal durchgeführt hat, bezieht sich auf:

- Räumliche Gegebenheiten/ Aufsichtspflicht
- Interaktion mit dem Kind/ den Kindern
- Fachwissen

Die räumlichen Gegebenheiten der Einrichtung:

Hier liegen die Schwerpunkte bei der Aufsicht von einsehbaren Rückzugsmöglichkeiten, Übernachtungs- und Beförderungssituationen und Zutritt durch Dritte auf dem gesamten Gelände. Die Analyse ergab, dass den Mitarbeiter*innen alle Bereiche, die einen Rückzug, sowohl Innen als auch Außen ermöglichen, bekannt sind. Ebenso die damit einhergehenden Risiken. Einerseits die Gefährdung von einem einzelnen Kind, oder von Kind zu Kind, andererseits aber auch die von Erwachsenen zu Kind. Die bereits vorhandenen Aufsichtspflichten und Aufsichtspunkte können beibehalten werden. Diese decken alle Gefährdungsbereiche ab.



Ausflüge werden immer von mind. 3 Kräften begleitet. Sollte sich eine Fachkraft verletzen, muss gewährleistet sein, dass sich 1 Erwachsener um die Fachkraft, die Andere um die Kinder kümmern kann. Sollte sich ein Kind verletzen, ist ebenfalls geregelt, dass noch 2 Fachkräfte genügend Aufsicht auf die anderen Kinder hat. Bei Ausflügen, in denen wir auf ein Taxiunternehmen zurückgreifen, ist immer gesichert, dass jedes Taxi von einer Fachkraft begleitet wird. Die hohe Anzahl an geschultem Begleitpersonal führt – neben dem strukturierten Handeln im Falle eines Unfalls – ebenso dazu, dass eine gegenseitige Beobachtung und Beobachtung der Kinder untereinander stattfindet und ggf. sofort bei falschen Verhaltensweisen von Kind zu Kind oder Erwachsenen zu Kind, eingeschritten werden kann.

Die Schlafräume der Kinder sind beispielsweise mit Babyphonen mit Kamera ausgestattet (die von den Eltern als Überwachung genehmigt sind). Eine Fachkraft begleitet jeden Schlafraum so lange, bis alle Kinder eingeschlafen sind. Danach verlässt sie den Raum und die Beobachtung verläuft über die Babyphone. Sollte es zu einem Fehlverhalten durch Personal kommen, würde dies dort – durch das Babyphone, sofort auffallen, da mehrere Mitarbeiter*innen dieses bei sich stehen haben. Die Kinder haben – je nach Alter - ein Schlafnest oder kleines Bett, so dass sie sich, sofern sie selber aufstehen, dabei nicht verletzen können. Alle Steckdosen verfügen in der gesamten Einrichtung über interne Kindersicherungen. Die Kinder ziehen sich oft schon selbständig für das Schlafen aus. Alle Kinder behalten zumindest die eigene Unterwäsche zum Schlafen an, kein Kind schläft unbekleidet. Dies ist uns ebenso wichtig, wie dass sich kein Kind unbekleidet in der Einrichtung oder auf dem Außengelände aufhält. Muss sich ein Kind umziehen, inkl. Unterwäsche, ziehen wir uns mit dem Kind, oder das Kind selbständig und alleine in den Waschraum der jeweiligen Gruppe zurück um die Intimsphäre zu gewährleisten. Wird unsere Hilfe nicht benötigt, macht das Kind dies alleine. Es bleibt dennoch zum Waschraum die Türe immer einen Spalt offen, so dass das Kind sich unbeobachtet fühlt, aber der Bereich dennoch für alle einsehbar ist. Ebenso ist dieses Beispiel übertragbar auf jegliche Körperpflege. Wir helfen nur dann, wenn dies gewünscht ist und mit Zustimmung des Kindes, sofern das Kind über die nötige Fähigkeit verfügt. Bei den kleineren Kindern lassen wir diese sich zunächst das Gesicht z.B. selber waschen (nach dem Mittagessen), im Anschluss helfen wir, aber mit der zuvor gestellten Frage: „Ich helfe dir noch kurz bei dem Rest, ok?“. Verneint das Kind dies, fragen wir, wer von den Erwachsenen denn helfen soll, damit sich das Kind bei dieser körperlichen Nähe die Person aussucht, zu der das Kind in der Situation vertrauen hat. Wichtig ist, bei Kindern, die schüchtern, zurückhaltend oder eine sprachliche Barriere haben, auf Grund ihrer Mimik und Gestik ein Nein zu erkennen und zu akzeptieren. Ebenso gestaltet sich die Wickelsituation, in der die Kinder gefragt werden, ob man mit ihnen wickeln gehen darf oder welche Fachkraft, die vor Ort ist, dies tun soll. Auch hier ist der Bereich sichtgeschützt aber im direkten Hörbereich und jederzeit vom Personal begehbar.



Körpernahe Aktivitäten dürfen nur von den Erwachsenen durchgeführt werden, die zum einen eine gute Bindung zu den Kindern aufgebaut und sich als verantwortungsvoll in der Praxis gezeigt haben, zum anderen müssen sie über den entsprechenden Impfschutz verfügen (Hepatitis A, wenn Kontakt mit Ausscheidungen der Kinder besteht). Praktikanten, die langfristig in unserer Einrichtung tätig sind und sich im Alltag bewährt haben, gehen z.B. (Alter und Reife vorausgesetzt) zunächst – wie im Eingewöhnungsmodell – mit der Fachkraft beobachtend zum Wickeln (sofern die Zustimmung des Kindes vorliegt), dann übernimmt sie das Wickeln unter Beobachtung bis zu dem Zeitpunkt, dass sie selbständig wickeln darf. Jegliche körpernahen Aktivitäten finden so statt, dass eine Fachkraft dies beobachten kann. Es ist wichtig, hier einen Leitfaden zu haben, damit nicht aus Unwissenheit eine Übergriffligkeit oder die Überschreitung einer persönlichen Grenze passiert. Kinder dürfen bei uns nicht ohne Kleidung spielen, dies kann eben zu solchen Übergriffen führen. Die Unterhose muss zumindest – auch beim Spiel mit Wasser im Sommer draußen oder in den Waschräumen an den Erlebniswaschbecken – anbehalten werden. Da die Wachräume angrenzend an jede Gruppe und dadurch einsehbar sind, entsteht hier keine Gefahrenquelle. Den Toilettengang vollziehen die Kinder auf eigenen Wunsch so selbständig wie möglich. Die Kinder, die beim Toilettentraining sind, suchen sich die Fachkraft aus, die sie begleitet, da es sich um eine sehr vertraute und intime Situation handelt. Ältere Kinder gehen alleine auf die Toilette und fragen nach Hilfe, falls diese gebraucht wird. Es darf auf jede Toilette immer nur 1 Kind gehen, damit dort keine Übergriffe entstehen können.

Räumlichkeiten, auf denen sich Kinder ab einem vom Personal festgelegten Alter und Reife, selbständig zurückziehen dürfen, wie die Tobeecke, Turnhalle, Emporen, liegen immer im Sicht- oder Hörbereich unterschiedlicher Gruppen und werden in regelmäßigen Abständen aufgesucht.

Der Zutritt der Innenräume ist nur zu den Öffnungszeiten durch die geöffnete Eingangstüre möglich. Zu diesen Zeiten befindet sich das Personal in den Räumlichkeiten und behält dadurch den Überblick, wer die Einrichtung betritt. Das Außengelände ist nur über mehrere Tore betretbar, die permanent verschlossen sind. Kinder, die sich alleine auf dem Außengelände aufhalten, dürfen dies nur in einem kleinen, von den jeweiligen Gruppen einsehbaren Bereich aufhalten, wodurch dort ebenfalls die Aufsicht gewährleistet und das Risiko einer Gefährdung auf ein normales Minimum reduziert ist.

Interaktion mit dem Kind/ den Kindern:

Da wir in jeder Gruppe U3 Kinder betreuen und auch vereinzelt Kinder mit Migrationshintergrund haben und Kinder der Eingliederungshilfe, für die die deutsche Sprache noch eine Barriere darstellt oder darstellen kann, ist ein besonderes Augenmerk auf diese Kinder zu richten, da sie sich sprachlich noch nicht entsprechend äußern und behaupten können. Es ist eine gute Beobachtungsfähigkeit und Interaktion mit Mimik und Gestik von großer Bedeutung um einerseits, eine stabile Bindung und Vertrauen aufzubauen, andererseits sie bei Problemen unterstützen zu können. In der vom Team gemeinsam ausgearbeiteten und unter 4.1 angeführten Verhaltensampel haben wir auch ein besonderes Augenmerk auf die o.a. Kinder gelegt. Die gemeinsam festgehaltenen zusätzlichen Regeln zu dem Thema Nähe und Distanz und



SpatzenNest

Körperkontakt sind unter Punkt 8.2 festgehalten. In der Eingewöhnung suchen sich die neuen Kinder, ihre Bezugsperson selber aus, die Kinder zeigen schnell von sich aus, zu welcher Fachkraft sie sich selbständig nähern wollen. Die Eingewöhnung verläuft angelehnt an das Berliner Modell, so dass eine häusliche Bezugsperson zunächst das Kind begleitet. Auch die ersten Wickelsituationen sind so gestaltet, dass zunächst die häusliche Bezugsperson das Kind wickelt, und gefragt wird, ob die Fachkraft dabei sein darf. Im nächsten Schritt wickelt diese Fachkraft das Kind unter Begleitung der häuslichen Bezugsperson und später gelingt dies vertrauensvoll ohne die häusliche Bezugsperson. Jeder Mitarbeiter ist informiert, dass man jedem Kind nur so viel Nähe zukommen lassen darf, wie vom Kind gewünscht und mit dessen Zustimmung.

Bei Wutanfällen, aggressivem Verhalten von Kind zu Kind oder Kind zu Fachkraft geben wir diesen Kindern den Raum, sich auszutoben, ihrer Wut erstmal freien Lauf zu lassen und eine sichere Umgebung für alle Beteiligten (z.B. in der Turnhalle oder einem Ausweichraum) zu schaffen. Im Nachgang wird die Situation samt Auslöser und neuen Lösungsstrategien gemeinsam mit dem betroffenen Kind besprochen. Waren noch weitere Kinder involviert, werden diese selbstverständlich zur Klärung/ Lösungsfindung hinzugezogen. Personal, welches emotional zu involviert ist, darf sich aus der Situation herausnehmen und bittet eine andere anwesende Fachkraft, diese Situation zu übernehmen. Im Nachgang wird gemeinsam das Handeln reflektiert.

Fachwissen

Die Mitarbeiter*innen der Einrichtung haben – aufgeteilt in unterschiedliche Arbeitsgemeinschaften – intensiv an diesem Schutzkonzept mitgearbeitet und sich auf unterschiedliche Themen spezialisiert. Die Unterteilung verlief unter den Schwerpunkten: Partizipation/Beschwerdeverfahren, Kinderrechte und Sexualpädagogik, Aufsichtspflicht und Inklusion. Die Arbeitsgemeinschaften erarbeiteten anhand von diverser, ausführlicher Fachliteratur Fragebögen, die Auswertung, Absprachen und Einigungen wurden dann mit dem gesamten Team durchgeführt. Diese Zusammenarbeit mit diversen Fortbildungen unterschiedlicher Mitarbeiter*innen zum Thema Sexualpädagogik, Kinderschutz und Inklusion (Leitung) und Fortbildung zur Insoweit erfahrene Fachkraft (stv. Leitung) führt zu der gemeinsamen Erstellung des organisationalen Schutzkonzeptes, einhergehend mit der Information und Beteiligung aller Mitarbeiter*innen.

Sämtliches Informationsmaterial steht dem Personal weiterhin im Personalraum zur Verfügung, ebenso wurden im Team alle Handlungsabläufe im Falle eines Verdachtes auf Kindeswohlgefährdung etc., eine Übersicht aller Ansprechpersonen und Anlaufstellen, Checklisten besprochen und der Aufbewahrungsort ist bekannt. Alle dort befindlichen Dokumente sind selbsterklärend und chronologisch abgeheftet.

Bei der Einstellung von neuem Personal werden neben den Inhalten des gesamten Schutzkonzeptes, auch alle o.a. Handlungsabläufe intensiv besprochen. Es ist unabdingbar, dass die Mitarbeiter*innen darüber regelmäßig im Austausch stehen und das Wissen aufgefrischt wird, da es ansonsten zu unangemessenem Verhalten durch Unwissenheit, Unsicherheit oder falscher Einschätzung kommen kann.



4 Personal

4.1 Verhaltensampel

Verbotenes Verhalten	<p>Intim anfassen Intimsphäre missachten Zwingen Jegliche Art körperlicher Gewalt (schlagen, treten, fest anpacken, kneifen, schütteln etc.) Isolieren / fesseln / einsperren Strafen Angst machen Sozialer Ausschluss Vorführen Nicht beachten Diskriminieren Bloßstellen Lächerlich machen Herabsetzend über Kinder und Eltern sprechen</p>	<p>Vertrauen brechen Aufsichtspflichtverletzung Mangelnde Einsicht bei Fehlverhalten konstantes Fehlverhalten Körperliche Nähe suchen, wenn Kinder dies nicht wollen (kuscheln, trösten) Filme mit grenzverletzenden Inhalten ansehen. Unerlaubte Fotos von Kindern veröffentlichen. Fotos von wenig und unbedeckten Kindern veröffentlichen.</p>
Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und bedarf sofortiger Handlung.	<p>Sozialer Ausschluss Auslachen Lächerliche, ironisch gemeinte Sprüche Regeln ändern ohne Transparenz und Absprache Überforderung / Unterforderung Nicht angemessenes, autoritäres Erwachsenenverhalten Nicht ausreden lassen Verabredungen nicht einhalten</p>	<p>Stigmatisieren Ständiges Loben und Belohnen (Bewusstes) Wegschauen Keine Regeln festlegen In einem unangemessenen Ton sprechen Laute körperliche Anspannung mit Aggression Regeln werden von Erwachsenen nicht eingehalten Unsicheres Handeln</p>
<p>Diese aufgezählten Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden. Insbesondere folgende grundlegende Aspekte erfordern Selbstreflexion: Welches Verhalten macht mich wütend? Wo sind meine eigenen Grenzen? Hierbei unterstützt die Methode der kollegialen Beratung bzw. das Ansprechen einer Vertrauensperson.</p>		



<p>Dieses Verhalten ist pädagogisch richtig</p>	<p>Positive Grundhaltung Ressourcenorientiert arbeiten Verlässliche Strukturen Positives Menschenbild Den Gefühlen der Kinder Raum geben Flexibilität Regelkonform verhalten Konsequenz sein Verständnisvoll sein Kinder und Eltern wertschätzen Distanz und Nähe (Kinder fragen, ob sie kuscheln/ getröstet werden möchten) Bedürfnisorientiert handeln, sowohl bei Kindern, als auch bei Eltern. Empathie verbalisieren, mit Körpersprache, Herzlichkeit Ausgeglichenheit Freundlichkeit partnerschaftliches Verhalten Hilfe zur Selbsthilfe Verlässlichkeit</p>	<p>Aufmerksames Zuhören Jedes Thema wertschätzen Angemessenes Lob aussprechen Vorbildliche Sprache Integrität des Kindes achten Gewaltfreie, wertschätzende Kommunikation Ehrlichkeit Authentisch sein Transparent handeln Echtheit Unvoreingenommenheit Fairness Gerechtigkeit Begeisterungsfähigkeit Selbstreflexion Gute Fehlerkultur Auf die Augenhöhe der Kinder gehen Impulse geben Intimität des Kindes wahren (wickeln, Toilettengang) Sich weiter entwickeln wollen Engagement</p>
	<p>Folgendes wird von Kindern möglicherweise nicht gern gesehen, ist aber trotzdem wichtig: Regeln einhalten Tagesablauf einhalten Grenzüberschreitungen unter Kindern und Erzieher/-innen unterbinden Kinder anhalten, Konflikte friedlich zu lösen</p>	

Die Verhaltensampel wurde mit allen Mitarbeiter*innen gemeinsam erstellt und verbindlich unterzeichnet. Alle Kräfte, die in unserer Einrichtung mit den Kindern arbeiten (Angestellte, Ehrenamtler) oder ein Praktikum absolvieren müssen diesen Verhaltenskodex unterzeichnen. Sollte es zu einem Fehlverhalten kommen, wird dieses explizit schriftlich in dem zugehörigen Dokument: „ Fehlverhalten Personal“ festgehalten.



4.2 Dokumentation Fehlverhalten Personal

Unser Team zeichnet sich u.a. durch eine sehr gute und offene Kommunikation aus. Wir sprechen Dinge direkt und höflich an, stehen miteinander in einem ständigen Austausch. Dennoch kann es passieren, dass sich trotz mehrfacher Gespräche ein Fehlverhalten nicht verändert oder nicht ausreichend verändert. In diesem Fall wird das entsprechende Protokoll schriftlich festgehalten. Je nach Schwere des Vergehens wird der Vorstand und weitere Behörden informiert und umgehend gehandelt.

4.3 Aus- Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungen sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Arbeit. Sie sind die Quelle für neue Informationen und notwendige Reflexionen. Jährlich suchen die Mitarbeiter*innen unterschiedliche Fortbildungen aus, deren wesentliche Bestandteile im Anschluss dem Team weitervermittelt werden. Die Leitung und stv. Leitung sind zertifizierte Kitaleitungen. Viele festangestellte Fachkräfte wurden im Bereich U3 zertifiziert. Die stv. Kitaleitung hat sich zu einer insofern erfahrenen Kinderschutzfachkraft ausgebildet und nimmt regelmäßig an Insofa Treffen in Düren teil. Im Nachgang unterrichtet sie das Team über diverse Neuerungen. Die Leitung nimmt jährlich an einer Fortbildung zum Thema Kinderschutz teil. Alle 2 Jahre wird das Team von einer externen Fachkraft im Bereich der 1. Hilfe am Kleinkind und Kind geschult.

Das Team selber tagt im sog. Kleinteam jeden Montagmorgen und bespricht den organisatorischen Wochenverlauf. An diesem Team nimmt neben der Leitung, aus jeder Gruppe eine Fachkraft teil. Das große Team, an welchem alle Mitarbeiter*innen teilnehmen findet mind. 1x monatlich nach offizieller Schließungszeit statt. Dieses wird zum Austausch, zur Fallbesprechung oder zur gemeinsamen Bearbeitung pädagogischer Themen genutzt. Je nach Thema findet das Großteam auch 2x pro Monat statt. Für den kollegialen Austausch, der neben den alltäglichen Gesprächen notwendig ist, finden wir im Team flexibel Termine und Zeit.

4.4 Arbeits- und Gesundheitsschutz

Vor der Einstellung wird jede neue Kraft, auch Praktikant*innen, die über einen längeren Zeitraum in unserer Einrichtung sind, von unserem Betriebsarzt untersucht. Impfungen werden überprüft und ggf. aufgefrischt. Dies betrifft auch den Maserntiter. Zudem muss jeder an der Belehrung des §43 IFSG des örtlichen Gesundheitsamtes teilnehmen.



Der Betriebsarzt führt in regelmäßigen Abständen eine Begehung der Räumlichkeiten durch. Zudem arbeiten wir mit einer externen Fachkraft für Arbeitssicherheit zusammen. Diese hat die Gefährdungsbeurteilung und Betriebsanweisungen erstellt, unterweist das Team jährlich im Bereich der

Arbeitssicherheit. Bei Veränderungen wird die Leitung umgehend informiert, entsprechend durch die Leitung auch das Team. Eine Fachkraft für Mess- und Prüfservice und Spielplatzgeräte überprüft alle 3 Monate die Spielgeräte des Außengeländes und einmal jährlich alle Elektrogeräte der Einrichtung.

Die stv. Leitung hat die Aufsicht über das Gefahrstoffkataster, die Leitung und eine Fachkraft wurden als Sicherheitsbeauftragte durch die Unfallkasse fortgebildet.

Der Räumungsplan für den Notfall wird jährlich neu überprüft, die Mitarbeiter*innen darin von der Leitung unterwiesen und Übungen werden in regelmäßigen Abständen durchgeführt. Zudem werden alle Inhalte des Infektionsschutzgesetzes, §35 und §§42, 43 den bestehenden Mitarbeiter*innen jährlich durch die Leitung aufgefrischt.

4.5 Erweitertes, polizeiliches Führungszeugnis

Von allen Mitarbeiter*innen wird vor der Einstellung ein aktuelles, erweitertes, polizeiliches Führungszeugnis nach § 30a B2RG verlangt. Dies wird im Turnus von 5 Jahren neu eingefordert. Die Übersicht über die Vorlage liegt bei der Einrichtungsleitung.

4.6 Mitarbeitergespräche

Wir legen in unserem Team einen großen Wert auf einen ehrliche und authentische Kommunikation, eine gute Fehlerkultur und Eigenreflexion. Es findet sowohl im Team untereinander, als auch von Team zur Leitung und umgekehrt und auch von Team zu Vorstand und Vorstand zu Leitung ein sehr offenes und vertrautes Verhältnis statt. Dieses ermöglicht einen ständigen, direkten Austausch und eine offene Umgangsweise. Durch das enge Verhältnis und das Wissen um die private Situation eines jeden Einzelnen ist es schnell möglich, bei Veränderungen, die sich zeigen, behutsam einzugehen und diese anzusprechen. Hilfen können dann in jeglicher Form angeboten werden. Wir profitieren von der Erfahrung und Offenheit untereinander.

Um eine Überforderung im Team vorzubeugen, werden die Mitarbeiter*innen zunächst direkt in die Jahresplanung mit einbezogen. Es soll sowohl die hohe Qualität der Arbeit, als auch das Wohlbefinden eines jeden Einzelnen gewährleistet sein. Sollten sich im Alltag Situationen zeigen, in denen Veränderungen oder Hilfen nötig sind, wird dies offen kommuniziert und gemeinsam Lösungen gefunden.



Ob in der Anpassung des Arbeitsumfanges, durch die Teilnahme an Fortbildungen oder kollegialen Austausch. Reichen diese Hilfen nicht aus, kann auf externe Beratung zurückgegriffen werden.

Neben dem alltäglichen, wertvollen Austausch werden – je nach Notwendigkeit – kurzfristige Gespräche angesetzt und durchgeführt. Über wesentliche Inhalte wird der Vorstand umgehend informiert. Zudem finden jährlich Mitarbeitergespräche statt, deren Inhalt die Entwicklung der jeweiligen Kraft, die gegenseitigen Wünsche und Erwartungen sind. Ein Austausch über Fortbildungswünsche ist ebenso ein Bestandteil, wie die Nachfrage über das Wohlfühl innerhalb der Gruppe, des gesamten Teams und zu Leitung und Vorstand. Der Vorstand führt das Gespräch mit dem Leitungsteam, die Leitung mit den weiteren Kolleg*innen. Der Vorstand wird von der Leitung über die Inhalte und den Verlauf der Einzelgespräche informiert. Es ist ein besonderes Bedürfnis, dass Mitarbeiter*innen keine Scheu vor diesen Gesprächen haben, daher erhalten Sie im Vorfeld eine persönliche und positiv formulierte Einladung dazu, das Gespräch selber findet dann in angenehmer Atmosphäre statt. Ziele und Vereinbarungen, die dort gemeinsam getroffen werden, werden regelmäßig überprüft.

4.7 Personalauswahlverfahren

Sofern die Suche nach neuem Personal absehbar ist, setzt sich der Vorstand mit dem Leitungsteam mit zeitlich großem Vorlauf zur besetzenden Stelle zusammen und bespricht gemeinsam das zu besetzende Profil. Grundlage hierzu ist – neben der Berücksichtigung der Qualität und Professionalität des vorhandenen Personalstammes – die Bedürfnisse der Kinder und der Einrichtung.

4.8 Stellenausschreibung

Die vergangenen Stellenausschreibungen enthielten – neben der Personalanforderung gemäß der entsprechenden Personalverordnung, eine Kurzbeschreibung der Einrichtung und sowohl die gewünschten Voraussetzungen, als auch die Möglichkeiten, die die Arbeit in unserer Einrichtung bietet. Die Vorlage eines erweiterten, aktuellen Führungszeugnisses wurde in einem persönlichen Vorstellungsgespräch, ebenso wie die Bedeutsamkeit des Schutzkonzeptes, des Verhaltenskodexes etc. hingewiesen. Zukünftig werden wir diese Punkte in die Stellenausschreibungen mit einbeziehen.

4.9 Vorstellungsgespräche

Die Vorbereitung der Vorstellungsgespräche obliegt dem Vorstand gemeinsam mit dem Leitungsteam. Der Vorstand hat einen Fragekatalog rund um Rahmenthemen, wie Hintergrund der Bewerbung, Interesse an der Stelle, Arbeitszeitprofil etc. erstellt. Die Leitung ergänzt um pädagogische Fragen zu Fallbeispielen, in denen ein erster Einblick, sowohl in das Verhalten in Grenzsituationen, als auch Teamabsprachen gewährt



wird. Zudem werden Fragen zu persönlichen Werten und Vorstellungen und zu unserem verpflichtenden Verhaltenskodex gestellt. Zukünftig wird der Fragekatalog um Punkte des Kinderschutzes explizit erweitert. Vorstellungsgespräche werden mit dem gesamten Vorstand und dem Leitungsteam gemeinsam geführt. Vertreter des Elternrates sind ebenfalls bei diesen Gesprächen gewünscht. Nach dem Kennenlernen der unterschiedlichen Bewerber*innen, reflektieren die Gremien gemeinsam die Inhalte und treffen eine Entscheidung, welche Bewerber*innen für eine Hospitation in Frage kommen.

4.10 Hospitation

Die Hospitation ist ein wesentlicher Bestandteil des Personalauswahlverfahrens in unserer Einrichtung. Nachdem die Einrichtungsleitung die Räumlichkeiten gezeigt, das Konzept grob erklärt hat, übergibt diese die Bewerber*innen im Laufe des Tages an alle Gruppen. Dies dient der Möglichkeit, dass sich jedes Teammitglied einen eigenen, ersten Eindruck verschaffen kann. Während der Hospitationen hat das Team die Aufgabe, bereits auf den Umgang, den –ton und persönliche Einstellungen zu achten und hinterfragen. Im Anschluss führt die Leitung nochmals ein abschließendes Gespräch über die gegenseitigen Eindrücke und nimmt sich an dieser Stelle die Zeit, intensiv auf den Verhaltenskodex der Einrichtung und das institutionelle Schutzkonzept hinzuweisen.

Kommt es nach der Hospitation zur Einstellung, wird seitens des Vorstandes bei der Vertragsübergabe besonders auf die im Arbeitsvertrag hinterlegten Punkte: Anforderung nach §72a und Belehrung zum Schutzauftrag nach §8a SGB VIII, KJHG aufmerksam gemacht.

4.11 Selbstauskunft

Die Erklärung der Selbstauskunft wurde von allen derzeit im Haus tätigen Personen unterzeichnet und bildet- neben dem erweiterten, polizeilichen Führungszeugnis, die Grundlage zur Personaleinstellung in unserer Einrichtung.

5 Kinderrechte

Die Grundrechte der Kinder sind dem Team bekannt. Wie genau sich diese darstellen und gesetzlich über die Jahre verändert und entwickelt haben, hat eine gruppenübergreifende Arbeitsgemeinschaft nachgeforscht und dem Team in einer ausführlichen, interessanten Präsentation dargestellt. Wir überprüften und reflektierten unsere Arbeit auf Grund der Kinderrechte und kamen zu dem Ergebnis, dass alle Grundrechte bereits in unserem Konzept und somit unserer täglichen Arbeit verankert sind und



Beachtung finden. Damit auch den Kindern bewusst ist, welche Rechte sie haben, haben wir eine Kinderkonferenz zu diesem Thema einberufen und die Eltern medial über dieses Thema informiert.

6 Partizipation

Das Mitspracherecht und partizipatives Handeln, ist ein wichtiger Bestandteil unserer Konzeption. Das Team hat sich mit diesen Themen intensiv auseinandergesetzt. Eine AG wurde zu diesem Thema gruppenübergreifend gebildet, die sich über Wochen mit dem Thema auseinandergesetzt und einen eigenen Fragebogen erstellt hat. Die erste Auswertung des Bogens wurde in einem Team besprochen und alle Punkte einzeln und intensiv nochmals gemeinsam bearbeitet. Das Ergebnis ist, dass Partizipation für uns folgendes bedeutet: Beteiligung und Teilhabe sowie die Einbeziehung der Kinder in Ereignisse und Entscheidungsprozesse, die das Zusammenleben betreffen.

Ein wichtiges Erziehungsziel ist, dass die Kinder lernen, ihre eigenen Ideen, Wünsche und Bedürfnisse wahrzunehmen und zu äußern. Ob über Sprache, Mimik oder Gestik, Bildern und Piktogrammen. Kinder erfahren durch die Partizipation, dass sie und ihre Interessen gehört werden und dass ihre Meinung zählt. Dadurch gewinnen sie Eigenständigkeit und Selbstvertrauen. Für jedes Kind ist es wichtig zu erleben: Ich bin richtig und wichtig. Das heißt NICHT, dass immer nur der eigene Wille zum Zuge käme. Denn da sind ja auch die anderen mit ihren Bedürfnissen und Meinungen. Im gemeinsamen Entscheidungsprozess lernen Kinder, einander zuzuhören und Kompromisse einzugehen. Gegenseitiger

Respekt stärkt das soziale Vertrauen. Auch, dass Entscheidungen Konsequenzen nach sich ziehen, die dazu führen, die Entscheidung in Zukunft neu zu überdenken gehört zu diesem Prozess, der von uns intensiv begleitet wird, dazu.

Wir arbeiten nach dem sog. partnerschaftlich-demokratischen Prinzip, d.h. wir verstehen uns als Freund und Partner, der das Kind ernst nimmt und es auf dem Weg zum Älterwerden begleitet, führt und später loslässt. Die Kinder werden zum selbstständigen Denken und Agieren motiviert und haben ein Mitspracherecht. Dieses Mitspracherecht zeigt sich in den unterschiedlichsten Bereichen des Alltags. Ob die Kinder ihre Meinung und Wünsche zur Raumgestaltung, der Auswahl des Mittagessens, der Gestaltung ob und wann es einen Kreis mit Gesprächen und Spielen etc. gibt oder wer verschiedene Dienste übernehmen möchte.

Besonderheiten werden in unseren Kinderkonferenzen besprochen. Hier treffen sich Vertreterinnen und Vertreter aller Gruppen und jeglichen Alters, Geschlechtes oder Herkunft und besprechen ihre Anliegen. Für den Bezug der Tobeecke stellten die Kinder beispielsweise eigene Regeln auf, hielten dies plakativ fest und verkündeten im Anschluss in den Gruppen, worauf man sich in der Konferenz geeinigt hat.



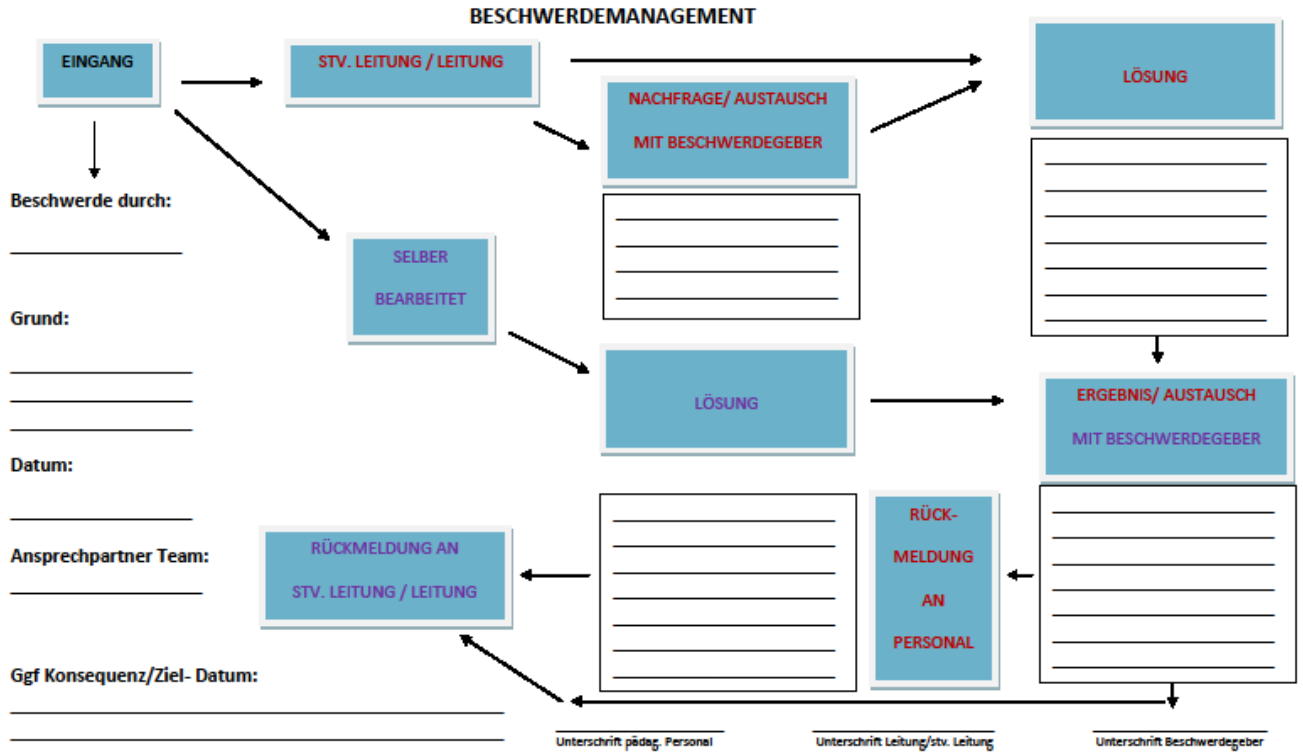
7 Beschwerdeverfahren

7.1 Beschwerdeverfahren Kinder

Die Kinderkonferenzen nutzen die Kinder, um – wie auch im normalen Gruppenalltag – ihre Meinung zu sagen, Beschwerden zu äußern und gemeinsam nach Lösungen zu suchen. Beschwerden können von uns schriftlich, von den Kindern bildlich oder auch medial unterstützt über ein Aufnahmegerät festgehalten werden, so dass die Möglichkeit einer nachhaltigen Reflexion besteht. Bei Abstimmungen verwenden wir gerne sog. Muggelsteine und visuelles Bildmaterial. Die Kinder legen ihren Stein auf das für sie passende Bild (wie bei der Auswahl der verschiedenen Schultüten) und zeigen damit ihre Entscheidung. Hierdurch lernen sie spielerisch, was ein demokratischer Mehrheitsentscheid ist und wie es dazu kommt. Wichtig ist, dass die Kinder in diesen Prozessen von dem pädag. Personal unterstützt und begleitet werden. Dies bedeutet, dass Kinder, deren Meinung oder Auswahl nicht zum Erfolg geführt hat, erstmal enttäuscht sein können und aufgefangen werden müssen. Sie lernen, wie man mit Rückschlägen umgeht, wie man aber auch von andern lernen und profitieren kann. Gemeinsam werden Lösungsstrategien entwickelt, die ihr Sozialverhalten und ihre innere Stärke fördern und fordern. Unterstützend wirken in unserer Kita die sog. Streitpolizisten mit. Pro Gruppe gibt es eine Streitpolizistin oder einen Streitpolizisten. Wenn Kinder untereinander streiten und selber keine Lösung finden, rufen sie diese bzw. diesen zu Hilfe. Diese bzw. dieser klärt, sofern es möglich ist, die Situation selbstständig oder holt sich Unterstützung bei dem pädag. Personal.

7.2 Beschwerdeverfahren Eltern

Für Anliegen und Beschwerden haben wir ein Protokoll entwickelt, welches jährlich am ersten Elternabend des Kitajahres nochmals vorgestellt wird. Die Eltern haben sowohl die direkte Möglichkeit, sich mit Beschwerden und Anregungen an das Team oder die Leitung zu wenden, aber gerne auch an den Elternrat oder Vorstand. Jedes Anliegen wird besprochen, bearbeitet und reflektiert. Wir sehen die Anliegen der Eltern als eine Möglichkeit sich weiter zu entwickeln und mögliche Fehlerquellen zu minimieren. Auch von unserer Seite nutzen wir dieses Formular, da wir dadurch selber bemerken, wenn sich Missstände häufen. So konnten wir bei oftmals „verschwundene Kleidungsstücke“ die Ursache erforschen, entsprechend reagieren und dadurch diese Situation abstellen. Die Eltern wissen, dass wir ein offenes Ohr für Ihre Belange haben, sie ernst nehmen und sich hier angekommen und wohl fühlen. Dadurch haben sie keine Scheu, uns anzusprechen.





7.3 Beschwerdeverfahren Personal

Hintergrund des Beschwerdemanagements für das Personal ist der Gleiche, wie bei den Kindern und Eltern. Wir wollen uns ständig weiterentwickeln und mit einem hohen Maß an Respekt und Wertschätzung miteinander arbeiten. Das Personal hat mehrere Möglichkeiten, sich an unterschiedliche Instanzen zu wenden. Die Beschwerde oder auch Anregung wird – egal welcher Art – ernst genommen und wert geschätzt.

Name: _____
 Datum: _____

Beschwerdemanagement Personal

EINGANG

Teammitglied

Stv. Leitung/ Leitung

Elternrat

Vorstand

Hintergrund der Beschwerde/ Anmerkung/ Anregung:

ERGEBNIS/ AUSTAUSCH
 MIT BESCHWERDEGEBER

Weiterleitung an:

 (danach neuen Bogen verwenden!)

ERGEBNIS ist NICHT zufrieden-
 stellend gelöst.

- Leitung/ stv. Leitung wurde informiert.
- Elternrat wurde informiert.
- Vorstand wurde informiert.



8 Präventionsangebote

8.1 Präventionsangebote für Kinder und Eltern

Neben dem sowohl im Alltag integrierten Themen über die eigenen Gefühle und die von anderen, durchlaufen unsere Vorschulkinder das Präventionsprogramm: "Mut tut gut". "Mut tut gut" ist ein Konzept der VHS und Kreispolizeibehörde Oberbergischer Kreis / Polizeisportverein NRW. Dieses Projekt wird bereits bundesweit in hunderten von Kindergärten, Schulen und Vereinen angeboten. Bekannte Träger wie Netzwerk e.V., AWO, und verschiedene Sparkassen unterstützen unsere Projekte mit finanziellen Mitteln.

Bevor die Einheiten der Kinder starten, nehmen die Eltern an einem zugehörigen Elternabend statt, der von einem ausgebildeten Trainer durchgeführt wird. An dem Abend werden sie für das Thema sensibilisiert und die Inhalte praktisch und anschaulich vermittelt.

Ziele für die Kinder sind:

Das Selbstwertgefühl stärken. Kinder die selbstbewusst sind, sich angenommen und geliebt fühlen, halten auch einmal eine Ungerechtigkeit aus ohne zurück zu schlagen. Sie lassen sich nicht einschüchtern, sondern holen Hilfe wenn es notwendig ist. Sie toben vielleicht wie alle anderen Kinder, aber sie müssen sich nicht ständig beweisen, dass sie größer, stärker, besser sind als andere. In diesem Sinne starke Kinder (starke Persönlichkeiten) werden nicht so leicht Opfer oder Täter.

Die Kinder sollen die Möglichkeit haben, sich ihrer Situation bewusst zu werden und Nein sagen zu lernen. Dies bezieht sich auf Situationen, in denen sie unter Druck gesetzt werden (ob nun von gleichaltrigen Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen) etwas zu tun, was sie nicht wollen oder sich selbst in Gefahr zu bringen, z.B.: Drogen auszuprobieren, körperliche Gewalt einzusetzen, Klassenkeile angedroht zu bekommen, erpresst zu werden die Hausaufgaben herzugeben, sich "komisch" berühren zu lassen, die Jacke zu "verschenken", Schutzgelder zu bezahlen, Mutproben zu bestehen, Mobbing zu erleben oder auszuführen oder das Pausenbrot zu "tauschen".

Es finden in der Einrichtung 5 Einheiten statt, diese beinhalten folgende Themen

- Regeln: Wie wünsche ich mir, dass man mit mir umgeht, wie gehe ich mit anderen um
- Eigene Gefühle erkennen und eigene Grenzen erkennen, orientiert an den Sinnesorganen (Erkenntnis erlangen, dass Gefühle von anderen nicht immer erkannt werden)
- Eigene Grenzen setzen, verbal und nonverbal
(Kinder entscheiden selber, ob sie etwas gerne oder nicht gerne riechen, sehen, hören, schmecken oder fühlen wollen / jedoch gerade bei dem Thema „Gesundheit“ entscheiden letztendlich die Eltern / Arzt, wenn es um das Wohlbefinden des Kindes geht. Auch gegen den Willen des Kindes).



- Gute, schlechte, (seltsame) Gefühle und Geheimnisse, wahrnehmen, erkennen, zuordnen, unterscheiden
- Handlungskompetenzen
(weg gehen, Stopp rufen, Hilfe holen)
- Normen und Werte für ein soziales und gewaltfreies Zusammenleben in der
- Gesellschaft, Rechts- und Unrechtsbewusstsein stärken

Ein weiteres Präventionsprogramm ist das Programm: Jolinchen Kids der AOK. Hier gibt es 4 Module für die Kinder und 1 Modul für das Personal selbst. Die 4 Kindermodule beinhalten folgende Themen:

- Bewegung
- Ernährung
- Seelisches Wohlbefinden
- Elternpartizipation

So lernen die Kinder z.B. durch die Insel fühl mich gut, was Schutzfaktoren sind, das sie gut so sind, wie sie sind- wie man in Streitsituationen miteinander umgeht, welche Gefühle es gibt, wo eigene Grenzen sind und warum Entspannung ein so wichtiger Bestandteil der Entwicklung ist.

Neben dem AOK Programm Jolinchen Kids wurden 2 Mitarbeiterinnen in dem Programm: Joko Du& Ich durch die AOK geschult. Dieses Programm wird 2x jährlich in der Kita angeboten. Es ist eine wertvolle Familienzeit zur Stärkung der Eltern-Kind-Beziehung, durch Förderung eines positiven Miteinanders. Gleichzeitig werden die Eltern und ihr Kind auf anstehende Entwicklungsaufgaben und deren Bewältigung vorbereitet. Gemeinsam sammeln sie praktische Erfahrungen innerhalb und außerhalb des Kurses. Sie sollen gemeinsam eine schöne Zeit erleben und Anregungen für die Gestaltung gemeinsamer Zeit bekommen. Durch die positive, gemeinsame Zeit wird der Blick auf das Kind, seine Wünsche und das Wohlergehen gestärkt, gleichzeitig das Risiko von negativen Erziehungsmethoden und Umgangsweisen beispielsweise minimiert.

Neben den o.a. Projekt gilt für uns als Selbstverständlich, dass wir das Thema: „Aufsichtspflicht“ ständig im Focus haben, gemeinsam besprechen und aktuell halten. Dies zeigt sich auch u.a. durch die Risikoanalyse der Räumlichkeiten. So haben wir durch die Neugestaltung des Außengeländes einen Aufsichtsplan erstellt, anhand der Risikoanalyse, der jeden Bereich des Geländes- unter Wahrung der Aufsichtspflicht – abdeckt.

8.2 Sexualpädagogik als elementarer Baustein der Prävention

Das Thema Sexualpädagogik wurde sehr umfangreich von einer gruppenübergreifenden Arbeitsgruppe recherchiert und zunächst in Form einer Umfrage an das Team weitergeleitet. Nach Auswertung dieser Umfrage fanden Teamsitzungen statt, in denen wir sich über jeden einzelnen Punkt intensiv ausgetauscht



und Ergebnisse verschriftlich wurde. Hierbei reflektierten wir die individuelle Haltung und fanden gemeinsam Regeln und Absprachen. Dinge, die die Gesundheit und Fürsorge betreffen, waren bereits ein sehr guter Bestandteil unserer Arbeit. Auch das Thema Gefühle wurde bereits in unserer Arbeit sehr intensiv behandelt und findet täglich Einsatz. Für die Kinder wird zukünftig das Thema: „Mein Körper“ (Körperteile, Grenzen, Wohlfühl) individuell in Form einer Projektarbeit in unserer Arbeit intensiver aufgenommen. Wir stellten fest, dass wir das Thema: Diversität im Alltag bereits leben, so geben wir allen Kindern, jeglichen Geschlechtes, Herkunft und mit Beeinträchtigung der Teilhabe die Möglichkeit sich zu entfalten und auszuprobieren. Interessant war die Auffrischung und Auseinandersetzung mit den kindlichen Entwicklungsphasen und die Auseinandersetzung über den Unterschied der kindlichen und erwachsenen Sexualität.

Dieses Thema haben wir den Eltern vorgestellt und eine Abfrage gemacht, ob sie dazu ein ausführliches Handout oder einen Elternabend haben wollen. Die Eltern entschieden sich für das Handout, welches wir erstellt und per Email zukommen gelassen haben.

Kinder lernen bei uns, eigene Bedürfnisse und Gefühle kennen. Dieses Wissen um die eigene Körperlichkeit macht Kinder stark und versetzt sie in die Lage „Nein“ zu sagen, wenn Grenzen überschritten werden.

Daher ist es für uns von großer Bedeutung den Kindern Erfahrungsräume zu bieten und sie auf diese Weise in ihrem Entwicklungsprozess zu unterstützen. Für die Entwicklung der Geschlechteridentität ist es wichtig, dass Mädchen und Jungen in ihrem Rollenverhalten individuell wahrgenommen und respektiert werden, auch dies erleben sie intensiv in unserer Einrichtung.

Als Team haben wir folgende Regeln zu diesem Thema festgehalten:

Umgang mit Körperkontakt

- Sexualerziehung nimmt in der Kita keine Sonderstellung ein, sondern ist ein Bestandteil der Sozial- und Persönlichkeitsbildung eines jeden Kindes.
- Um den Kindern gleichzeitig Freiräume, wie auch Schutz geben zu können, ist es wichtig, jedes Kind intensiv zu beobachten und es mit seinen Bedürfnissen und/oder Ängsten wahrzunehmen.
- Wir möchten Kinder stärken ihre Bedürfnisse wahrzunehmen und mitzuteilen und als Erzieher noch sensibler werden, diese Dinge zu erkennen.

Was ist Körperkontakt?

- Trösten
- Berühren
- Auf dem Schoß sitzen
- Tragen
- Anschmiegen



- Kinder in den Schlaf begleiten
- Rangeln
- Kämpfen

Was gilt für die Kita?

- Die Intension sollte vom Kind aus kommen
- Wir müssen die Kinder fragen, ob sie gekuschelt, getröstet etc. werden möchten.

Was ist uns wichtig?

- Dass die Kinder in der Wahrnehmung ihrer Gefühle gefördert werden.
- Dass die Kinder sensibilisiert werden, eigene Gefühle und die Gefühle anderer Menschen zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren.
- Dass die Kinder ihren eigenen Körper wahrnehmen und akzeptieren.
- Dass die Kinder im Finden und Erkennen der eigenen Identität unterstützt werden.

- Dass die Kinder den gleichberechtigten Umgang zwischen Mädchen und Jungen erleben und akzeptieren.
- Dass die Kinder erfahren, dass alles was sie nicht wollen als „Nein“ akzeptiert wird.
- Das, (nach personeller Möglichkeit) dass Kind sich einen Erzieher zum Wickeln oder Toilettengang selber wählen kann.
- Dass die Kinder lernen ihre Bedürfnisse, sich selbst zu entdecken, in der Öffentlichkeit zum Schutze Anderer, zurückzunehmen.
- Das, dass Selbstwertgefühl von Mädchen und Jungen spielerisch gestärkt wird.
- Dass die Kinder eventuelle Ängste, Hemmungen ablegen und Sicherheit erfahren.

Welche Regeln haben wir für Doktorspiele?

- In jeder Gruppe steht für das Spiel ein Arztkoffer zur Verfügung.
- Das Spiel muss freiwillig sein.
- Ein NEIN ist ein NEIN und muss unbedingt beachtet werden.
- Es dürfen keine Gegenstände oder eigene Körperteile in Körperöffnungen gesteckt werden.
- Kinder in gleichem Alter spielen zusammen.
- Kinder dürfen Doktorspiele nur in einem einsehbaren Bereich spielen.
- Das Spiel wird durch das Personal genau beobachtet.
- Die Unterhose bleibt angezogen.
- Die Kinder müssen bei unangenehmen Berührungen sofort Bescheid geben.
- Kommt es dennoch zu einem unangebrachten Vorfall, wird ein Gespräch mit den betroffenen Kindern und Eltern geführt. Ggf. müssen, je nach Vorfall, weitere Handlungsschritte eingeleitet werden (siehe Handlungskonzepte).



8.3 Präventionsangebote für das Personal

Die physische und psychische Gesundheit des Personals nimmt einen besonders hohen Stellenwert in unserer Praxis ein. Hierzu trägt- neben dem sehr guten Arbeitsklima auch die bereits angeführte Selbstbestimmung zur Auswahl an eigenen Fortbildungen bei. Zur Erhalt des Klimas stehen wir in einem engen Kontakt, treten füreinander ein, vertreten uns gegenseitig und haben alle ein offenes Ohr füreinander. Jeder soll sich angenommen und wertgeschätzt fühlen und als wichtiger Teil des großen Ganzen gesehen werden. Wir nehmen mit unserer Kita an dem Präventionsprogramm: Jolinchen Kids der AOK teil, in denen es u.a. auch den Bereich der Erzieher*innengesundheit gibt. Zudem nimmt die Leitung in regelmäßigen Abständen an entsprechenden Fortbildungen teil, so dass im Anschluß gemeinsam mit dem Team Inhalte dessen umgesetzt und erarbeitet werden können. Ein Beispiel ist die eigene Batterie, hier lenkt man den Focus auf das, was einem Energie raubt, aber auch das, was einem Energie spendet. Bei den Energieräubern wird privates und berufliches getrennt betrachtet und überlegt, an welchen Stellen man etwas zur Verbesserung verändern kann.

In der weiteren Zusammenarbeit mit der AOK stehen uns zukünftig Schulungen zur Mitarbeitergesundheit zur Verfügung, an denen wir aktuell gemeinsam arbeiten.

Um das Team, welches mit hohem Engagement und Fleiß arbeitet, zu entlasten wurde eine Abfrage seitens des Leitungsteams gemacht, welche Aktivitäten sie im laufenden Kitajahr übernehmen möchten, an welchen Aktivitäten sie nicht teilnehmen möchten und was es für Ideen gibt, sich zu entschleunigen und etwas für das Wohlbefinden zu tun. Die Grundlage und Prävention jeglicher Arbeit ist die Zufriedenheit und Ausgeglichenheit des Personals. So haben wir einige Angebote umstrukturiert, arbeiten ressourcenorientierter und haben z.B. einmal im Monat die Möglichkeit, dass sich das Personal in der Pausenzeit eine Massage gönnen kann.

9 Zusammenwirken mit anderen Institutionen

9.1 Landesjugendamt

Zuständiger Ansprechpartner für uns ist der Landschaftsverband Rheinland, bezugnehmend auf die Meldungen bezüglich des §47 SGB VIII. Die Meldepflicht bezieht sich auf Gefahrenpotenziale, die innerhalb der Einrichtung liegen. Neben der bekannten Meldung nach § 47 SGB VIII an das Landesjugendamt über KiBiz.web muss in allen Fällen, an denen ein Kind mit bewilligter Eingliederungshilfeleistung beteiligt ist, zusätzlich eine Meldung an den LVR erforderlich – und zwar auf Grundlage von Anlage F zum Landesrahmenvertrag gemäß § 131 SGB IX.



Weiter Meldungen, die nach §47 SGB VIII getätigt werden müssen sind:

- Fehlverhalten von Mitarbeiternden oder anderen Personen
- Straftaten bzw. Strafverfolgung von Mitarbeitenden
- Besonders schwere Unfälle von Kindern
- Massive Beschwerden (Kindeswohlgefährden der Inhalt und/oder Störung des Betriebsfriedens)
- Strukturelle und personelle Rahmenbedingungen
- Betriebsgefährdende und katastrophenähnliche Ereignisse
- Grenzverletzendes/übergriffiges Verhalten durch Kinder.

Für diese Fälle haben wir einen Handlungsplan mit allen Abläufen und Ansprechpartner*innen hinterlegt, auf welches die Mitarbeiter*innen umgehend zugreifen können. Durch Teamsitzungen sind die Mitarbeiter*innen über diese Dokumente und Abläufe informiert.

9.2 Örtliches Jugendamt

Neben den jährlichen Belangen bezüglich der An- und Abmeldung von Kindern, der Zusammenarbeit mit der Neuaufnahme. Der beratenden Tätigkeit der Fachberatung etc. ist das Jugendamt des Kreises Düren ein wichtiger Ansprechpartner im Falle einer Kindeswohlgefährdung.

Zu dem örtlichen Jugendamt gehört der allgemeine, soziale Dienst (ASD) über den wir neben Beratungen, auch die insofern erfahrene Fachkraft hinzuziehe können. Diese findet man in unserer Kontaktliste. Ebenso die Kontaktdaten zur frühen Hilfe, Prävention und Jugendsozialarbeit. Zwischen dem Jugendamt des Kreises Düren und unserer Kindertagesstätte besteht ein am 25.09.2007 geschlossener Kooperationsvertrag, Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung. Vereinbarung gem. §§8a und 72a SGB VIII – Kinder und Jugendhilfegesetz-.

9.3 Dachverband

Der Paritätische Wohlfahrtsverband ist der Dachverband unserer Kindertagesstätte. Dort profitieren wir – neben der persönlichen Beratung durch die Fachkraft auch von diversen Leitungstreffen und dem Austausch über das Qualitätsmanagementsystem PQsys, mit welchem wir arbeiten. Bei Fragen und Meldungen bezüglich des §47 SGB VII wird die Fachberatung des Paritätischen Wohlfahrtverbandes mit informiert und geht umgehend mit uns in einen Austausch.

9.4 Strafverfolgungsbehörden

Eine Strafverfolgungsbehörde, wie der Notruf der Polizei wird im absoluten Ausnahmefall, sofern sich eine akute Gefahr für Leib und Leben zeigt, umgehend als Schutzmaßnahme kontaktiert.



Die folgenden Punkte können vor Ort in der Kita- auf Nachfrage – jederzeit eingesehen werden. Sie dienen der Erstellung dieses Schutzkonzeptes:

10 Handlungskonzepte

10.1 Handlungskonzept Kindeswohlgefährdung von Kind zu Kind

10.2 Handlungskonzept Kindeswohlgefährdung durch Personal

11 Anhänge

11.1 Vorlage: Risikoanalyse Vorstand

11.2 Vorlage: Risikoanalyse Personal – Räumlichkeiten

11.3 Vorlage: Risikoanalyse Personal – Interaktion zum Kind

11.4. Vorlage: Risikoanalyse Personal – Fachwissen

11.5 Vorlage: Selbstauskunftserklärung

11.6 Vorlage: Dokumentation Fehlverhalten Personal

11.7. Kinderrechte - Grundrechte

11.8 Vorlage: Personalumfrage Partizipation- was sollen die Kinder bei uns mitbestimmen?

11.9. Entwicklungsphasen Kindlicher Sexualität.

12 Quellenangaben

- *Aufsichtsrechtliche Grundlagen- Organisationale Schutzkonzepte in betriebserlaubnispflichtigen Einrichtungen für Kinder und Jugendliche nach § 45 SGB VIII (LVR, LWL)*
- *Arbeitshilfe Schutzkonzepte für die Kinder- und Jugendarbeit des Paritätisches Jugendwerk NRW*
- *„Kinderschutz“ in Kindertageseinrichtungen Umsetzung des § 8a SGB VIII Arbeitshilfe deutscher paritätischer wohlfahrtsverband Gesamtverband e. V. | www.paritaet.org*
- *Kinderschutz in der Kindertagesbetreuung – Prävention und Intervention in der pädagogischen Arbeit, LVR*
- *Leitfragebogen Risikoanalyse des paritätischen Gesamtverbandes*
- *Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen, der Paritätische Gesamtverband*



- *Arbeitshilfe: Kinderrechte stärken! Fünf Schritte zum Partizipationskonzept für Kindertageseinrichtungen- der Paritätische Gesamtverband*
- *Vorlagenmappe Kindeswohlgefährdung, Forum Verlag*
- *„Kein Kind darf in der Ecke stehen – Recht auf gewaltfreie Erziehung“ Verlagdasnetz.de*
- *Das Qualitätssystem PQ-Sys® KiQ des Paritätischen Gesamtverbandes*
- *Zärtlich, sinnlich, schön – kindliche Sexualität Fünf Schritte zum sexualpädagogischen Konzept in Kindertageseinrichtungen – eine Arbeitshilfe des Paritätischen Gesamtverbandes*
- *„Sich selbst entdecken und sinnlich erfahren – Sexualpädagogik in der KiTa – von Christa Wanzeck-Sielert*
- *„Sexualerziehung im Alter von 0 bis 6“ von Bettina Weidinger*
- *„Wie sexuell ist kindliche Sexualität?“ von Ina-Maria Philipps*
- https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention/kinder-und-jugendschutz/
- <https://www.kinderundjugendkultur.info/themen/kinderschutz/>
- <http://www.mut-tut-gut-rheinland.de/>

*Erarbeitet von den Mitarbeiter*innen und dem Vorstand des Modells Jülicher Kinderbetreuung SpatzenNest e.V. im November 2025.*