

Organisationales Schutzkonzept

Inhalt

1. Leitbild.....	2
2. Personal.....	2
2.1 Aus-, Fort und Weiterbildung	2
2.2 Personalauswahlverfahren	2
2.2.1 Ausschreibung	2
2.2.2 Vorstellungsgespräch	3
2.2.3 Hospitation	3
2.3 Verhaltenskodex/Verhaltensampel/Einarbeitungskonzept	3
2.4 Selbstauskunft	4
2.5 Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis	4
2.6 Gespräche mit Mitarbeitenden/Teamgespräche	4
3. Kinderrechte/Partizipation/Beschwerdeverfahren	4
3.1 Rechtlicher Hintergrund	5
3.2 Sensibilisierung der Bedeutsamkeit von Kinderrechten, Partizipation und implementierten Beschwerdeverfahren im Hinblick auf organisationale Schutzkonzepte	5
4. Präventionsangebote	5
4.1 Sexualpädagogik als elementarer Baustein der Prävention	6
5. Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachberatung	7
5.1 Landesjugendämter	7
5.2 örtliche Jugendämter	7
5.3 spezialisierte Fachberatung	7
5.4 Strafverfolgungsbehörden	8
6. Handlungsplan	8
6.1 Gewalt durch Mitarbeitende	8
6.2 Gewalt durch Kinder	9
6.3 Gewalt durch Externe	10

Organisationales Schutzkonzept

1. Leitbild

Im Mittelpunkt unserer pädagogischen Arbeit steht jedes Kind mit seinen Bedürfnissen, Interessen, Begabungen, Grenzen und Fähigkeiten. Damit sich die Kinder neugierig, kreativ und spontan in ihrer Erfahrungswelt bewegen können, bieten wir ihnen einen geschützten und unterstützenden Rahmen. Auf Beobachtungen und intensiver Wahrnehmung jedes einzelnen Kindes sowie der Gesamtgruppe, bauen wir unsere gezielten kindgerechten Angebote auf. Dabei ist es uns ein besonders wichtiges Anliegen, dass wir die sozialen Kompetenzen in den Vordergrund stellen und die Kinder in eine Gemeinschaft einführen und eingliedern, so wie es jedes Kind individuell nach seinem Entwicklungsstand benötigt. Im Vordergrund steht dabei, durch das Vermitteln und Erlernen der christlichen Werte und Normen, die Kinder zu wertgeschätzten und geliebten Persönlichkeiten wachsen zu lassen.

2. Personal

Durch ein professionelles Personalmanagement möchten wir eine positive Arbeitsatmosphäre, aufbauend auf Achtsamkeit, Wertschätzung und Partizipation, für alle Mitarbeitenden schaffen.

2.1 Aus-, Fort und Weiterbildung

In unseren Kindertagesstätten werden ausschließlich sozialpädagogische Fachkräfte (Sozialpädagogen*innen, Erzieher*innen, Heilpädagogen*innen, Kinderpfleger*innen) eingestellt. Zusätzlich zu ihren fachlichen Ausbildungen müssen alle neu eingestellten Mitarbeiter*innen, nach der Präventionsordnung des Erzbistums Köln (PrävO), eine eintägige Präventionsschulung absolvieren und vorweisen. Sie haben die Möglichkeit diese in den ersten Woche nach Einstellung zu absolvieren, falls diese noch nicht vorhanden sein sollte. Im zwei Jahresrhythmus wird die Schulung mit individuellen Schwerpunkten aufgefrischt und aktualisiert. Dabei wird ressourcenorientiert und im Sinne der gesamten Einrichtung gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen analysiert, welcher Präventions- und Fortbildungsschwerpunkt angemessen und passend ist.

In jährlichen Mitarbeitergesprächen legt die Leitung gemeinsam mit dem jedem einzelnen Mitarbeitenden Fortbildungsinhalte und -ziele fest. Die Weiterbildungsangebote richten sich nach den individuellen Ressourcen und Fähigkeiten jedes*r einzelnen Mitarbeiter*in. Nach erfolgreicher Umsetzung und Durchführung der geplanten Fort-, und/oder Weiterbildung tragen der/die Mitarbeiter*innen ihr dort vermitteltes Wissen in den regelmäßigen Teamsitzungen vor. Diese finden im 4-wöchigen Rhythmus, in Form einer 2 Stündigen Besprechung, mit allen Mitarbeitenden unserer Kita statt. Zusätzliche Blitzrunden, die jeden Montag stattfinden, können zusätzlich dafür genutzt werden. Hier beschränkt sich die Teilnahme allerdings auf ein*e Mitarbeiter*in pro Gruppe.

2.2 Personalauswahlverfahren

2.2.1 Ausschreibung

Ausschreibungen für unsere Kindertagesstätten finden zentral über die Verwaltungsleitung, sowie über die Assistenz der Verwaltungsleitung statt. Diese beinhalten eine umfassende Stellenbeschreibung inkl. Anforderungsprofil und Angebote seitens des Trägers. Individualität, Diversität und Einzigartigkeit werden in den Ausschreibungen beachtet und deutlich aufgeführt.

Organisationales Schutzkonzept

2.2.2 Vorstellungsgespräch

Der/Die Bewerber*in werden telefonisch zum persönlichen Gespräch in der Einrichtung eingeladen. In dem gemeinsamen Vorstellungsgespräch gewährleisten wir das „Vier-Augen-Prinzip“, indem die Verwaltungsleitung, die Einrichtungsleitung und ggf. ein*e pädagogische*r Mitarbeiter*in an dem Gespräch teilnehmen. In dem gemeinsamen Gespräch und Austausch geht es beispielsweise um folgende Gesprächsinhalte:

- Gemeinsames Durchgehen des Lebenslaufes
- Zusammenarbeit mit Vorgesetzten (Loyalität, etc.)
- Zusammenarbeit im Team (Kommunikationsstrukturen, etc.)
- Leistungsbereitschaft (Zuverlässigkeit, Flexibilität, etc.)
- Leistungsqualität (Erwartungen, Fachwissen, etc.)
- Persönlichkeit (Stärken und Schwächen besprechen, etc.)
- Pädagogische Schwerpunkte (Individualität des Bewerbers)
- Elternarbeit

Vor allem die christlichen Wert- und Normvorstellungen, sowie die innere Haltung der/des Bewerbers/Bewerberin spielen während des gesamten Gespräches eine wichtige Rolle.

2.2.3 Hospitation

Der/Die Bewerber*in sowie das bestehende Personal in der Einrichtung haben, durch eine Hospitation, die Möglichkeit auf ein gegenseitiges Kennenlernen. Das im Vorfeld gemeinsame Erleben des Alltags und der kurze Einblick in die verschiedenen Arbeitsabläufe sind eine wichtige und elementare Grundlage für die eventuell bevorstehende Einstellung. Dabei achtet die Einrichtungsleitung darauf, dass die Hospitation überwiegend in der künftigen Gruppe stattfindet.

2.3 Verhaltenskodex/Verhaltensampel/Einarbeitungskonzept

Ist ein*e Bewerber*in eingestellt, erhält er/sie eine mündliche Zusage durch die Einrichtungsleitung. Seitens der Rendantur erhält die neu eingestellte Person alle wichtigen Unterlagen (Vertrag, Aufforderung zur Präventionsschulung, etc.) welche bearbeitet und unterschrieben zurückgegeben werden müssen.

Die individuelle Einarbeitung findet dann in der Einrichtung statt. In den ersten Arbeitstagen erhält der/die Bewerber*in alle wichtigen Unterlagen und Konzepte für eine gute und unterstützende Arbeit im Alltag.

Für den gesamten Seelsorgebereich Leverkusen Südost gibt es einen Verhaltenskodex den alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, ausgehändigt bekommen. Nach genauer Durchsichtung und ihrer Unterschrift, versichern die Mitarbeiter diese Verhaltensregeln zu beachten und entsprechend umsetzen. Diese Unterschrift wird dokumentiert und in der Personalakte datenschutzsicher aufbewahrt.

Zusätzlich gibt es einen Verhaltenskodex für die 5 Kindertagesstätten des Seelsorgebereichs Leverkusen Südost. Dieser wird ebenfalls ausgehändigt und den Mitarbeiter*innen zum Lesen, Unterschreiben und zur Umsetzung aufgefordert, vorgelegt. Diese ist ebenfalls dokumentiert und in der Personalakte datenschutzkonform aufbewahrt.

Organisationales Schutzkonzept

Einmal jährlich findet in einer Dienstbesprechung eine Auffrischungsunterweisung durch die Einrichtungsleitung statt. Dies wird entsprechend schriftlich festgehalten und mit der Unterschrift von jedem*r Mitarbeiter*in bestätigt.

Zusätzlich hospitiert die Einrichtungsleitung unangekündigt in jeder Gruppe und ist auch im Alltag immer wieder präsent vor Ort. Dadurch erhält die Leitung einen guten Blick auf die einzelnen Mitarbeiter*innen sowie ein Gespür für den pädagogischen Umgang einzelner Personen und bekommt eventuelle Grenzverletzungen mit. Im Verhaltenskodex ist unter dem Punkt „Interventionsschritte“ klar definiert und strukturiert, wie sich alle Mitarbeiter*innen bei einer möglichen Grenzverletzung verhalten müssen. Grenzverletzendes Verhalten ist unverzüglich zu melden (entweder beim Träger, bei der Einrichtungsleitung, bei der Kinderschutzfachkraft, bei der Präventionsfachkraft, etc.).

2.4 Selbstauskunft

Nach der Einstellung dem/der Mitarbeiter*in erhalten diese durch die Einrichtungsleitung das organisationale Schutzkonzept inkl. dem Verhaltenskodex und Handlungsplan. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die neu eingestellten Mitarbeiter*innen das Konzept gelesen und verstanden zu haben. Ebenso verpflichten Sie sich der entsprechenden Umsetzung und Durchführung. Ebenso werden sie mündlich darüber aufgeklärt das jegliche Übergriffe, Grenzverletzungen, sowie Verdachtsmomente der Leitung unverzüglich zu melden sind.

2.5 Erweitertes Polizeiliches Führungszeugnis

Bei Einstellung der Mitarbeitenden fordert der Träger ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis ein, welches anschließend in der Personalakte hinterlegt wird. Die Rendantur pflegt die Daten in das System der Einrichtung ein, welches die Einrichtungsleitung ebenfalls einsehen kann. Alle 5 Jahre geht eine schriftliche Aufforderung seitens der Rendantur an die Mitarbeiter*innen raus und das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis wird aktualisiert eingereicht, eingepflegt und Daten angepasst.

4

2.6 Gespräche mit Mitarbeitenden/Teamgespräche

Einmal jährlich, in einer Dienstbesprechung mit allen Mitarbeiter*innen unserer Kita, findet eine Kinderschutz - Auffrischung und Unterschriftenaktualisierung statt.

In den alle 4 Wochen stattfindenden gemeinsamen Teamsitzungen werden den Mitarbeiter*innen Reflexionsmöglichkeiten zum Thema „Nähe und Distanz“ und „Umgang mit Macht“ angeboten.

Bei konkreten und herausfordernden Situationen besteht die Möglichkeit, in einer kollegialen Fallberatung im Team, Situationen zu besprechen und aufzuarbeiten.

3. Kinderrechte/Partizipation/Beschwerdeverfahren

Aus den verschiedenen gesetzlichen Grundlagen (SGB VIII und KiBiz), lassen sich direkte und indirekte Rechte für Kinder und Jugendliche ableiten. Durch angebotene Partizipations- und Beschwerdeverfahren haben die Kinder die Möglichkeit ihre Rechte und persönliche Grenzen zu erkennen, weiterzuentwickeln und diese gezielt zu äußern.

Organisationales Schutzkonzept

Um sich als eigenständigen und wichtigen Teil der Gemeinschaft zu erkennen, müssen die Kinder erfahren, dass sie eine „Stimme“ haben, die sie für die Erreichung ihrer Bedürfnisse einsetzen können. Die gelebte Partizipation in unserem Haus bieten jedem Kind eine „Stimme“. Somit entscheiden die Kinder gemeinsam und demokratisch, welche Dinge sie beschließen und entscheiden möchten. Wichtig ist bei der Beteiligung, dass alle Kinder auch ein Recht auf Beschwerde haben. Demnach werden sie von uns aufgefordert, Beschwerden oder ihr individuelles Anliegen zu äußern und zu leben. Die Kinder entscheiden demnach selber, mit welcher Bezugsperson sie Themen besprechen möchten. Dies können sie verbal, wie aber auch nonverbal ausdrücken. Dies bedarf bei den Mitarbeiter*innen ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen und Empathie.

In regelmäßigen Feedbackrunden im Morgenkreis oder bei Aufarbeitungen von Konflikten werden die Kinder aktiv darauf hingewiesen ihre Meinung zu äußern.

3.1 Rechtlicher Hintergrund

Die UN Kinderrechtskonvention, die UN Behindertenkonvention, §8 SGBVIII, §45 SGB VII und § 16 KiBiz sind allen Mitarbeitenden unserer Kita frei zugänglich (hinterlegt auf communis mit einem individuellen Zugang für jede*n einzelnen Mitarbeiter*in).

Einzelne Bestandteile der Gesetzesgrundlagen sind in der einrichtungsspezifischen Konzeption benannt und verankert.

3.2 Sensibilisierung der Bedeutsamkeit von Kinderrechten, Partizipation und implementierten Beschwerdeverfahren im Hinblick auf organisationale Schutzkonzepte

Partizipation und Beschwerdemanagement sind feste und elementare Bestandteile unserer pädagogischen Konzeption. Ein wichtiger und unausweichlicher Baustein ist die offene und transparente Kommunikationskultur unserer Einrichtung. Partizipativ arbeiten wir mit den Kindern unserer Kita an einem kindgerechten, niederschweligen Beschwerdemanagement. Für unsere Mitarbeitenden liegt eine kompaktes Beschwerdemanagement seitens des Erzbistums und des Diözesan Caritasverbandes vor.

4. Präventionsangebote

Zwei Leitungen unseres Seelsorgebereiches Leverkusen Südost sind nach §8a zertifizierte Fachkräfte und dienen allen Mitarbeitenden als Ansprechpartnerin und Beratungsunterstützung. Diese sind namentlich inkl. der Kontaktdaten allen Mitarbeiter*innen bekannt.

Ein Schutzauftrag liegt vor und wird entsprechend umgesetzt. Individuelle Präventionsangebote umfassen strukturelle und pädagogische Maßnahmen, die methodisch unterschiedlich aufgegriffen werden. Der Diözesan Caritasverband bietet ein breites Spektrum an Fortbildungsmöglichkeiten an. Unter anderem stehen hier eine Vielzahl von Fort- und Weiterbildungen zur Verfügung, die auch als Vertiefungsseminar gemäß Präventionsordnung (PrävO) dienen, wie Kommunikations- und Gesprächsführung, ressourcenorientierte Biografie Arbeit mit Kindern, etc.. Das gesamte Verzeichnis steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung (Papierform, Internet, etc).

Das Familienzentrum Schlebusch bietet allen Familien des Seelsorgebereichs die Möglichkeit in jeder unserer 5 Kindertagesstätten sich umfassend zu informieren und beraten zu lassen. Ein allgemeines

Organisationales Schutzkonzept

Verzeichnis aller Kooperations- und Netzwerkpartnerpartner sowie Beratungsstellen liegen in allen Kitas und im Familienbüro aus.

Zusätzlich bietet die Kita St. Andreas monatlich eine Erziehungsberatung (katholische Erziehungsberatung Leverkusen, Caritas) in der Einrichtung an. Das Familienbüro ist jeden Mittwoch als zusätzliche Beratung geöffnet. Hinzu kommt zwei mal im Monat eine Pflegeberatung, die ebenfalls im Hause der Kita St. Andreas stattfindet.

Eltern und Sorgeberechtigte haben zusätzlich die Möglichkeit an themenspezifischen Angeboten und Elternabenden , wie „Starke Eltern-Starke Kinder, „Geliebte Rivalen“, etc., teilzunehmen und sich entsprechend weiterzubilden. Individuelle Beratung ist ein wichtiger Bestandteil der benannten Angebote.

Kindbezogene Präventionsangebote finden im Rahmen des Familienzentrums Schlebusch und des katholischen Familienzentrums statt. Beispielhaft hierfür ist der in allen Kitas angebotene Kurs „Mut tut gut“, der in Kooperation mit dem Netzwerk Rheinland, angeboten wird. Desweiteren finden auch Präventionsangebote im Hinblick auf einen achtsamen Umgang mit Tieren (Hunde AG) statt. Zusätzlich bieten wir aktuelle und situationsbezogene Schwerpunktangebote an. Diese werden durch die wiederkehrende Befragung bei den Eltern der Kindertageseinrichtungen evaluiert.

Alle Angebote und Beratungsmöglichkeiten sind auf der Homepage des Familienzentrums Schlebusch bekannt gemacht: www.familienzentrum-schlebusch.de

4.1 Sexualpädagogik als elementarer Baustein der Prävention

Ein immer wieder wichtiger Bestandteil in unserer Arbeit ist die Sexualpädagogik. Die Kinder lernen in der Altersstruktur 2-6 Jahre ihren Körper kennen und entdecken die Unterschiede zwischen Mädchen und Jungen. Ebenso lernen sie, die Genitalien zu benennen und möchten auch das andere Geschlecht entdecken dürfen. Dies geschieht in einem spielerischen und geschützten Umfeld. Natürlich achten wir darauf, dass die Kinder sich altersentsprechend mit dem Thema auseinandersetzen und auch das „Ausprobieren und Entdecken“ untereinander steht im gegenseitigen Respekt und Wertschätzung.

Wichtig ist uns auch, dass die Kinder mit einer Leichtigkeit, Positivität und Unbefangenheit an das Thema herangehen. Die Persönlichkeitsentwicklung des eigenen Ichs steht hierbei im Vordergrund.

Kinder dürfen ihren eigenen Körper kennenlernen z.B. durch Doktorspiele. Hierbei ist es uns sehr wichtig, den Kindern nahezu legen, wie sie mit solchen Situationen umzugehen haben und es klare Regeln gibt, an die sich alle Kinder halten müssen. Dabei achten wir ganz besonders darauf die Grenzen jedes einzelnen Kinder. Die Kinder sollen die Gefühle und Grenzen des Gegenübers wahrnehmen lernen und darauf achten, diese nicht zu überschreiten.

Wichtige Regeln für das Erkunden des eigenen und der anderen Körper, die mit den Kindern altersgerecht besprochen werden:

- Jedes Kind bestimmt, mit wem es spielen möchte (altershomogene Gruppe beachten)
- Das „Nein“ eines Kindes wird akzeptiert
- Grenzen der anderen Kinder erkennen und einhalten

Organisationales Schutzkonzept

- Die Kinder tun sich nicht gegenseitig weh
- Es werden keine Gegenstände in Körperöffnungen gesteckt
- Die Geschlechtsteile bleiben möglichst bedeckt
- Hilfe holen ist kein Petzen.

Wir in unserer Kita gehen offen mit diesem Entwicklungsthema um, da im Alter von 3 – 6 Jahren die Grundlage für die Geschlechtsidentität geprägt und gelegt wird. Um möglichst alle Kindern mit ihren Vorerfahrungen anzuerkennen, spiegelt sich diese Vielfalt in den Bildungsangeboten und der Raumgestaltung wieder. Die Einrichtung bietet den Kindern abwechslungsreiche Zugänge zum Mädchen- und Jungen – Sein.

Wir versuchen im Alltag auf die klassischen, gesellschaftlichen Normen zu verzichten und geben allen Kindern die Möglichkeit ihre Vorlieben und Eigenheiten auszuleben (Farbwahl, Kleidung, etc.)

In unserer täglichen Arbeit nehmen wir jedes Kind gleich wahr. Wir nehmen die Kinder wertschätzend an und machen keine Unterschiede wegen eines Geschlechts, einer Religion, eines Alter, einer sozialen Klasse, einer Sprache, einer Familienform, einer Hautfarbe, einer Behinderung/Beeinträchtigung, einer sexuellen Orientierung, usw.

Die Kinder haben die Möglichkeit ihr eigenes „Ich“ auszuleben. Und von den klassischen Prinzipien abzusehen z.B. als Mädchen die blaue oder grüne Farbe zu benutzen, mit Autos und Bauklötzen zu spielen, sich als Pirat oder Bauarbeiter zu verkleiden und als Junge die pinke und lila Farbe zu benutzen, mit Puppen und Barbies zu spielen und sich als Prinzessin oder Fee zu verkleiden.

In diesen Situationen gehen wir individuell, fachgerecht und vorurteilsfrei auf die Kinder und ihre Bedürfnisse ein.

5. Zusammenwirken von Behörden und spezialisierter Fachberatung

5.1 Landesjugendämter

Für den strukturellen Schutz sind die Landesjugendämter zuständig. Bei grenzverletzendem Verhalten haben alle Mitarbeitenden eine Meldepflicht. Ebenfalls hat der/die Einrichtungsleitung eine Meldepflicht dem Träger, KGV Leverkusen Südost, gegenüber. Dieser muss die Ereignisse und/oder Entwicklungen unverzüglich an die zuständige Behörde (Landesjugendamt - LVR) melden. Nach §8b SGB VIII Abs. 2 hat der Träger einen Anspruch auf Beratung des überörtlichen Trägers der Jugendhilfe (LVR).

5.2 örtliche Jugendämter

Nach §8b Abs. 1 SGB VIII haben die Mitarbeiter*innen einen Anspruch auf Beratung des örtlichen Trägers der Jugendhilfe (Jugendamt Leverkusen). Diese finden die Mitarbeiter*innen auf dem digitalen communis Laufwerk, wozu jede*r Mitarbeiter*in einen eigenen, geschützten Zugang besitzt.

5.3 spezialisierte Fachberatung

Unsere Kindertagesstätten und die Trägerschaft KGV Leverkusen Südost wird von der Fachberatung des Diözesan Caritas Verbandes fachlich beraten und unterstützt. Entscheidungen im Hinblick auf den

Organisationales Schutzkonzept

Kinderschutz können ausschließlich nach eines Austausch und einer Beratung mit der zuständigen Fachberatung erfolgen.

5.4 Strafverfolgungsbehörden

Die Einschaltung von Polizei- und Strafverfolgungsbehörden erfolgt über den Träger, KGV Leverkusen Südost.

Im Vorfeld finden

- Gespräche mit den betroffenen Personen statt.
- ein Austausch mit entsprechenden Beratungsstellen und Behörden statt.
- ein Austausch zwischen dem Träger/Trägervertreter*innen und der Einrichtungsleitung statt.

6. Handlungsplan

Ein Handlungsplan soll allen Mitarbeitenden eine Handlungssicherheit, sowie eine klare Verantwortlichkeit für ihr weiteres Vorgehen geben und definiert die verbindlichen Handlungsschritte. Der Handlungsplan gliedert sich in drei Bereiche:

- Gewalt durch Mitarbeitende
- Gewalt durch Kinder
- Gewalt durch Externe

6.1 Gewalt durch Mitarbeitende

Verbindliches Vorgehen bei einem Vermutungsfall

Sollte eine*r Mitarbeiter*in ein grenzverletzendes Verhalten beobachten oder erzählt bekommen, hat sie dieses Fehlverhalten detailliert zu dokumentieren und unverzüglich der Einrichtungsleitung zu melden. Diese sucht das Gespräch mit der betreffenden Mitarbeiterin und versucht die Situation zu analysieren.

Sofortmaßnahmen

Wenn ein Fehlverhalten eine*r Mitarbeiterin beobachtet wird, muss die grenzverletzende Situation sofort unterbrochen und die Mitarbeiterin aus dem Geschehnis geholt werden. Die beobachtende Person nimmt sich dem Kind an und versucht dieses einfühlsam und empathisch in der Gegebenheit abzuholen.

Einschaltung von Dritten

Die Einrichtungsleitung muss bei jeglichen grenzverletzenden Situationen hinzugezogen und informiert werden. Diese sucht dann ein gemeinsames Gespräch mit der betreffenden Mitarbeitern. Diese leitet die Situation und die Geschehnisse an den Träger (Trägervertreter) und die zuständige Fachberatung (Caritasverband), ggf. dem Landesjugenamt (LVR) weiter. Gemeinsam wird besprochen, welche weiteren Handlungsschritte sich aus den Gegebenheiten herauskristallisieren und wer diese übernimmt. Die Eltern des betroffenen Kindes sind selbstverständlich ebenso schnellstmöglich in Kenntnis zu setzen. Dies geschieht in einem einfühlsamen und verständnisvollen Rahmen.

Organisationales Schutzkonzept

Dokumentation

Die beobachtende Mitarbeiterin ist dazu aufgefordert, eine detaillierte und klare Dokumentation über die Situation aufzuschreiben. Dabei ist auf eine sachliche und wertfreie Formulierung zu achten. Genaues Datum, Uhrzeit und Personenbenennung sind von elementarer Wichtigkeit. Diese Dokumentation ist der Einrichtungsleitung vorzulegen. Während des Gesprächs zwischen der Leitung und der betreffenden Mitarbeiterin führt die Leitung ebenso ein klar strukturiertes Protokoll, um das Gespräch zu dokumentieren.

Datenschutz

Alle Fakten, die für die Aufarbeitung der grenzverletzenden Situation notwendig sind, müssen an den Träger weitergegeben werden. Je nach Sachlage entscheidet der Träger, welche Daten an die Polizei, Strafverfolgung, Erzbistum Köln, örtlichen oder überörtlichen Jugendämtern weitergeleitet werden (müssen).

Bei der internen Bearbeitung eines Vorfalls werden die personenbezogenen Daten stets geschützt und entsprechend behandelt.

Rehabilitation

Sollte eine Person fälschlicherweise und zu Unrecht eines Fehlverhaltens beschuldigt worden sein, ist es unsere große Aufgabe diese wieder in den Einrichtungsalltag zu rehabilitieren. Dies erreichen wir mit einer transparenten und offenen Kommunikationskultur innerhalb des Trägerverbandes und der Einrichtung. Ebenso muss den Eltern die Entwicklung der Situation offen und wertfrei kommuniziert werden.

Aufarbeitung

Durch eine klar strukturierte und definierte Dokumentation während eines Vorfalls und der weiteren Bearbeitung, erhalten wir die Möglichkeit unseren Handlungsplan und das Kinderschutzkonzept weiterhin zu evaluieren und weiter zu entwickeln. Ein besonderes Anliegen ist es, das Krisen- und Interventionsmanagement zu reflektieren, zu aktualisieren und weiter zu entwickeln.

6.2 Gewalt durch Kinder

Verbindliches Vorgehen bei einem Vermutungsfall

Sollte eine*r Mitarbeiter*in ein grenzverletzendes Verhalten eines Kindes beobachten oder erzählt bekommen, hat sie dieses Fehlverhalten detailliert zu dokumentieren und unverzüglich der Einrichtungsleitung zu melden. Gleichzeitig findet ein detailliertes und strukturiertes Gespräch mit dem betreffenden Kind sowie eine Analyse der Situation statt.

Sofortmaßnahmen

Wenn ein grenzverletzendes Verhalten eines Kindes beobachtet wird, muss die Situation sofort unterbrochen und das Kind aus dem Geschehnis geholt werden. Die beobachtende Person nimmt sich dem verletzende bzw. betroffenen Kind an und versucht dieses einfühlsam und empathisch in der Gegebenheit abzuholen.

Organisationales Schutzkonzept

Einschaltung von Dritten

Die Einrichtungsleitung muss bei jeglichen grenzverletzenden Situationen hinzugezogen und informiert werden. Diese führt ein Gespräch mit dem betreffenden Kind bzw. Den Sorgeberechtigten. Diese leitet die Situation und die Geschehnisse an den Träger (Trägervertreter) und die zuständige Fachberatung (Caritasverband), ggf. dem Landesjugendamt (LVR) weiter. Gemeinsam wird besprochen, welche weiteren Handlungsschritte sich aus den Gegebenheiten herauskristallisieren und wer diese übernimmt. Die Eltern der betroffenen Kinder sind selbstverständlich ebenso schnellstmöglich in Kenntnis zu setzen. Dies geschieht in einem einfühlsamen und verständnisvollen Rahmen.

Dokumentation

Die beobachtende Mitarbeiterin ist dazu aufgefordert, eine detaillierte, klare und wertfreie Dokumentation über die Situation aufzuschreiben. Diese Dokumentation ist der Einrichtungsleitung vorzulegen. Dabei ist auf eine sachliche und wertfreie Formulierung zu achten. Genaues Datum, Uhrzeit und Personenbenennung sind von elementarer Wichtigkeit. Während des Gesprächs zwischen der Leitung und dem betreffenden Kind bzw. ebenso mit den Sorgeberechtigten, führt die Leitung ein klar strukturiertes Protokoll, um das Gespräch zu dokumentieren.

Datenschutz

Alle Fakten, die für die Aufarbeitung der grenzverletzenden Situation notwendig sind, müssen an den Träger weitergegeben werden. Je nach Sachlage entscheidet der Träger, welche Daten an das örtliche und überörtliche Jugendamt und/oder das Erzbistum Köln weitergeleitet werden (müssen). Bei der internen Bearbeitung eines Vorfalls werden die personenbezogenen Daten stets geschützt und entsprechend behandelt.

Rehabilitation

Sollte ein Kind fälschlicherweise und zu Unrecht eines Fehlverhaltens beschuldigt worden sein, ist es unsere große Aufgabe dieses wieder in den Einrichtungsalltag zu rehabilitieren. Dies erreichen wir mit einer transparenten und offenen Kommunikationskultur innerhalb des Trägerverbandes und der Einrichtung. Ebenso muss den Eltern die Entwicklung der Situation offen und wertfrei kommuniziert werden.

Aufarbeitung

Durch eine klar strukturierte und definierte Dokumentation während eines Vorfalls und der weiteren Bearbeitung, erhalten wir die Möglichkeit unseren Handlungsplan und das Kinderschutzkonzept weiterhin zu evaluieren und weiter zu entwickeln. Ein besonderes Anliegen ist es, das Krisen- und Interventionsmanagement zu reflektieren, zu aktualisieren und weiter zu entwickeln.

6.3 Gewalt durch Externe

Verbindliches Vorgehen bei einem Vermutungsfall

Sollte eine*r Mitarbeiter*in ein grenzverletzendes Verhalten einer externen Person (Eltern, Referenten, etc.) beobachten oder erzählt bekommen, hat sie dieses Fehlverhalten detailliert zu dokumentieren und

Organisationales Schutzkonzept

unverzüglich der Einrichtungsleitung zu melden. Diese sucht das Gespräch mit der betreffenden Person und versucht die Situation zu analysieren.

Sofortmaßnahmen

Wenn ein Fehlverhalten einer externen Person beobachtet wird, muss die grenzverletzende Situation sofort unterbrochen und die Person aus dem Geschehnis geholt werden. Die beobachtende Mitarbeiterin nimmt sich dem Kind an und versucht dieses einfühlsam und empathisch in der Gegebenheit abzuholen.

Einschaltung von Dritte

Die Einrichtungsleitung muss bei jeglichen grenzverletzenden Situationen hinzugezogen und informiert werden. Diese leitet die Situation und die Geschehnisse an den Träger (Trägervertreter) und die zuständige Fachberatung (Caritasverband), ggf. dem Landesjugenamt (LVR) weiter. Gemeinsam wird besprochen, welche weiteren Handlungsschritte sich aus den Gegebenheiten herauskristallisieren und wer diese übernimmt. Die Eltern des betroffenen Kindes sind selbstverständlich ebenso schnellstmöglich in Kenntnis zu setzen. Dies geschieht in einem einfühlsamen und verständnisvollen Rahmen.

Dokumentation

Die beobachtende Mitarbeiterin ist dazu aufgefordert, eine detaillierte und klare Dokumentation über die Situation aufzuschreiben. Dabei ist auf eine sachliche und wertfreie Formulierung zu achten. Genaues Datum, Uhrzeit und Personenbenennung sind von elementarer Wichtigkeit. Diese Dokumentation ist der Einrichtungsleitung vorzulegen. Während des Gesprächs zwischen der Leitung und der betreffenden, externen Person führt die Leitung ein klar strukturiertes Protokoll, um das Gespräch zu dokumentieren.

Datenschutz

Alle Fakten, die für die Aufarbeitung der grenzverletzenden Situation notwendig sind, müssen an den Träger und ggf. dem Anbieter/Arbeitgeber der externen Person weitergegeben werden. Je nach Sachlage entscheidet der Träger, welche Daten an die Polizei, Strafverfolgung, Erzbistum Köln, örtlichen oder überörtlichen Jugendamt weitergeleitet werden (müssen).

Bei der internen Bearbeitung eines Vorfalls werden die personenbezogenen Daten stets geschützt und entsprechend behandelt.

Rehabilitation

Sollte eine Person fälschlicherweise und zu Unrecht eines Fehlverhaltens beschuldigt worden sein, ist es unsere große Aufgabe diese wieder in den Einrichtungsalltag zu rehabilitieren. Dies erreichen wir mit einer transparenten und offenen Kommunikationskultur zwischen innerhalb des Trägerverbandes und der Einrichtung. Ebenso muss den Eltern die Entwicklung der Situation offen und wertfrei kommuniziert werden.

Aufarbeitung

Durch eine klar strukturierte und definierte Dokumentation während eines Vorfalls und der weiteren Bearbeitung, erhalten wir die Möglichkeit unseren Handlungsplan und das Kinderschutzkonzept weiterhin

Organisationales Schutzkonzept

zu evaluieren und weiter zu entwickeln. Ein besonderes Anliegen ist es, das Krisen- und Interventionsmanagement zu reflektieren, zu aktualisieren und weiter zu entwickeln.