

„Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung.  
Körperliche Bestrafung, seelische Verletzungen und andere  
entwürdigende Behandlungen sind unzulässig.“  
§1631 Abs. 2 BGB

Einrichtungsspezifische Ergänzung zum

# Schutzkonzept

für die Kindertageseinrichtungen vom  
AWO Kreisverband Ebersberg e.V.

individualisiert

vom  
AWO Hort Zorneding

Das gesamte Schutzkonzept ist eine Selbstverpflichtung für den  
AWO Kreisverbandes Ebersberg e.V. sowie für alle seine  
Mitarbeiter\*innen.



***Inklusion verbindet***



Kreisverband  
Ebersberg e.V.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einrichtungsspezifische Risikoanalyse.....</b>	<b>3</b>
<b>Blickpunkt Team.....</b>	<b>3</b>
Stichwort Kommunikation und Information:.....	3
Stichwort Personalmangel.....	4
Stichwort Einzelkontakt.....	4
Stichwort Kosenamen.....	5
Stichwort Machtverhältnisse.....	5
Stichwort Konfliktfähigkeit.....	6
Stichwort offenes Klima.....	6
Stichwort herausfordernde Alltagssituationen.....	7
<b>Blickpunkt Handlungsleitlinien.....</b>	<b>8</b>
Stichwort Nähe und Distanz.....	8
Stichwort Biografiearbeit.....	9
Stichwort Aufarbeitung von Grenzverletzungen.....	9
Stichwort rechtliche Grundkenntnisse.....	10
Stichwort Verhaltensveränderungen bei Kindern erkennen.....	10
Stichwort Vorbild.....	11
<b>Blickpunkt räumliche Situation innen und außen.....</b>	<b>11</b>
Stichwort Räume.....	11
Stichwort Ausstattung.....	12
Stichwort Abläufe und Strukturen.....	12
Stichwort kindorientierte Arbeitsabläufe.....	13
Stichwort Übernachtungen und Hortfahrt.....	13
Stichwort Handlungspläne für Risikozeiten.....	13
Stichwort Vernetzung.....	14
<b>Blickpunkt Kinder.....</b>	<b>14</b>
Stichwort Zielgruppe.....	14
Stichwort Sanitärbereich.....	14
Stichwort Meinungsäußerung, Abgrenzung und Umgangsregeln.....	14
Stichwort Übergriffe zwischen den Kindern.....	15
Stichwort herausforderndes Verhalten.....	16
Stichwort Wissen der Kinder über unerwünschtes Verhalten der Erwachsenen.....	17
Stichwort sexualpädagogisches Konzept.....	17
<b>Blickpunkt Familien.....</b>	<b>17</b>
Stichwort Einbindung der Familien.....	18
Stichwort Beschwerdeverfahren für Eltern.....	19
Stichwort kulturelle Unterschiede.....	19
Stichwort Abholberechtigung.....	19
<b>Blickpunkt Externe/ Träger.....</b>	<b>19</b>

## 1. Einrichtungsspezifische Risikoanalyse

Unser Selbstverständnis ist es, dass wir unser Schutzkonzept immer wieder überprüfen, ergänzen und überarbeiten. Die Reflexion der pädagogischen Arbeit, die gegenseitige kollegiale Beratung wie Rückmeldung zu Verhaltensweisen im Alltag, die kritische Betrachtung von bestehenden Abläufen und Strukturen, die Auseinandersetzung mit der eigenen Biografie im Kontext der Kinder, die mit ihren ganz individuellen Bedürfnissen und Gefühlen die Einrichtung besuchen, gehören dabei zu unseren *originären* Aufgaben.

Um diesem hohen Anspruch zu genügen braucht es Zeit, um die Kinder in ihren Interessen, Bedürfnissen und Gefühlen im Alltag wahrzunehmen, zu begleiten und zu unterstützen. Außerdem braucht es Zeit im Team, um diese Themen beständig aufzuarbeiten.

Die Organisation und Planungen von Festen und sonstigen Aktivitäten nimmt eine nachrangige Bedeutung ein.

### Blickpunkt Team

Die Aufgabe des Trägers ist es einen Rahmen vorzugeben, innerhalb dessen die Mitarbeiter\*innen die Sicherheit haben selbstständig und selbstverantwortlich im Sinne der Kinder zu arbeiten und sich zu entfalten. Außerdem gibt der Träger regelmäßige Impulse sowie auch Vorgaben zu Weiterbildungsmaßnahmen zur beständigen Weiterentwicklung der pädagogischen Arbeit und Teamentwicklung.

Die Einrichtungsleitung ist dabei der „Schlüssel“, um einerseits die Vorgaben des Trägers im Team und mit den einzelnen Mitarbeiter\*innen zu thematisieren und andererseits den im Kinderschutzkonzept beschriebenen Weg sowie die dazu gehörende Haltung stetig mit angemessenen Methoden im Team zu stabilisieren und weiterzuentwickeln.

Siehe hierzu auch Punkt 5. Präventive Haltung und Maßnahmen und Punkt 6. Intervention Macht im Fachkraft-Kind-Verhältnis.

### Ausführungen hierzu vom AWO Hort Zorneding

#### Stichwort Kommunikation und Information:

Zu den allgemeingültigen Standards des Trägers wurden einrichtungsspezifische Standards erarbeitet, die jeder Mitarbeitende bei der Einarbeitung erhält: Verhalten im Krankheitsfall, Verfügungstätigkeiten, Dienste im Haus, Einführung neuer Mitarbeiter\*innen, Umgang mit persönlichen Gegenständen, Checkliste Haus verlassen, Sicherheit, Einarbeitung Schlafdienst und Einarbeitung HACCP.

Es finden verpflichtende, regelmäßige Teambesprechungen in verschiedenen Konstellationen (Gruppenteam, Gesamtteam, tägliches Jour-Fixe, Wochenplanung) statt.

Die wöchentlich stattfindenden Teamsitzungen werden primär für die Besprechung und Entwicklung der originären Arbeit, also der pädagogischen Weiterentwicklung, deren Reflektion und für Fallbesprechungen verwendet. Organisation und Planungen von Festen und sonstigen Aktivitäten sind zweitrangig. Das Protokoll dient zum Einen als Information für die nicht anwesenden Mitarbeiter\*innen und zum Anderen für die kontinuierliche Weiterarbeit an bestimmten Themen.

In den wöchentlichen Gruppenbesprechungen steht der Austausch, die Planung, Reflexion und Weiterentwicklung der Gruppe sowie die Vor- und Nachbereitung von Entwicklungsgesprächen im Vordergrund. Die Leitung nimmt abwechselnd an den Gruppenteams teil, um konzeptionelle und pädagogische Grundsätze gruppenspezifisch zu bearbeiten.

Informationssystem wie Telefonnotizbuch, Gruppentagebuch, Rezeptionsordner und Wochenplaner, um auf unterschiedlichen Ebenen wichtige Informationen zum Kind, zur Organisation und sonstiges weiterzugeben.

Tägliche Absprachen finden in Tür- und Angelgesprächen, Blitzlichttrunde am Morgen und zwischendurch statt. Bei akutem Klärungsbedarf wird intern die Möglichkeit geschaffen, dass ein sofortiger Austausch zur Lösungsfindung, eine kollegiale Beratung etc. stattfinden kann.

Am Telefon liegt ein Telefonnotizbuch, welches vom Anrufannahmenden mit Datum, Name und Anliegen des Anrufers geführt wird. Erledigte Punkte werden abgehakt.

### **Stichwort Personalmangel**

Es gibt einen Delegationsplan. Jeder Mitarbeitende weiß um seine Aufgaben und die Verantwortung, diese bei persönlichen Ausfällen zu delegieren. Sind es planbare Ausfallzeiten, so hat die Übergabe der Aufgaben rechtzeitig zu erfolgen.

In der Frühbesprechung werden die tagesaktuellen personellen Ausfälle besprochen und der Tag geplant. Fallen so viele Mitarbeitende aus, dass die Öffnungszeit nicht gehalten werden kann, so wird mit dem Träger eine verkürzte Öffnungszeit, eine Notbetreuung oder Gruppenschließung beraten.

Der Informationsfluss an die Eltern ist dabei wichtig, auch das Wissen darum, wenn Stellen nicht besetzt sind und Krankheitswellen durch das Haus gehen.

Der Elternbeirat wird einbezogen und wenn möglich durch diesen die Möglichkeit geschaffen das Team durch elterliche Hospitation (zum Beispiel in der Küche) zu unterstützen.

Eine gewährleistete Aufsicht für die Kinder hat immer Vorrang vor organisatorischen Angelegenheiten, pädagogischen Angeboten und sonstigen Vorbereitungsarbeiten.

### **Stichwort Einzelkontakt**

Einzelkontakte zwischen den pädagogischen Kräften und dem Kind gibt es vor allem bei den Hausaufgaben, beizelförderung, in Konfliktgesprächen, bei der 1. Hilfeversorgung nach Unfällen oder bei Krankheit eines Kindes und im Alltag bei personellen Engpässen.

Entscheidend dabei ist die Haltung der pädagogischen Kräfte dem Kind gegenüber. Jedes Kind hat das Recht sich auszusuchen welche Person es entsprechend der jeweiligen Situation unterstützt. Dieses Recht wird gewahrt, indem die pädagogische Kraft das Kind fragt, ob sie helfen darf oder ob jemand anderes dem Kind beistehen soll. Das Schamgefühl und die Intimsphäre jedes Kindes wird immer respektiert und geachtet. Jede\*r Mitarbeiter\*in ist angewiesen, sich an diese Regelung zu halten.

Bei Konfliktsituationen nimmt die pädagogische Kraft eine wertfreie Position ein, indem sie sich die Positionen ohne vorgefertigtes Urteil von allen Parteien anhört, das Gehörte „habe ich es richtig verstanden, dass ...“ wiederholt oder gespiegelt und Vermutungen anstellt, wie sich das jeweilige Kind fühlen könnte „stimmt es, dass du gerade sehr wütend warst ...? Hat es dir weh getan, dass du gehauen wurdest ...?. Im nächsten Schritt erarbeiten die Kinder durch die Fragen der pädagogischen Kraft eine Lösung bzw. zukünftiges Verhalten miteinander. Auf eine erzwungene Entschuldigung wird nicht bestanden. In akuten Konfliktsituation ist es die erste Aufgabe der pädagogischen Kraft die Konfliktparteien zu beruhigen und zu trösten. Lösungsorientierte Gespräche werden je nach Bedarf der Betroffenen sofort oder erst später geführt.

### **Stichwort Kosenamen**

Verniedlichende Kosenamen wie „Süße“, „Schnecke“ oder ähnliches werden nicht verwendet. Diese Kosenamen „gehören“ ganz und gar der Familie.

Kinder werden in der Regel von den Eltern mit einem Namen vorgestellt. Ist dieser Name abgekürzt, dann werden die Kinder ihrer Entwicklung angemessen gefragt, ob sie mit dem kurzen oder langen Namen angesprochen werden möchten. Ebenso verhält es sich bei Spitznamen.

Im Team besteht die Absprache wie die Kinder die pädagogischen Kräfte nennen und wie das Team sich gegenseitig anspricht. Idealerweise ist das identisch.

Zu dieser Regelung gibt es ein hortinternes Merkblatt, dass von den Mitarbeiter\*innen zu Einstellungsbeginn besprochen und unterzeichnet wird.

### **Stichwort Machtverhältnisse**

Über- oder Unterordnungen sind in den jeweiligen Stellenbeschreibung der Mitarbeiter\*innen festgelegt. Eine tatsächliche Hierarchie ist in den Teams jedoch in der Regel nicht spürbar. Jeder leistet seinen wichtigen wie verantwortungsvollen Beitrag für das Gesamtgelingen in der Einrichtung. Dazu gehören von der Küchenfrau, zum Essenslieferanten bis hin zum pädagogischen Team samt Praktikanten und Praktikantinnen bis hin zur Leitung alle, wirklich alle Beteiligten. Das begegnen auf Augenhöhe wird auch dann sichtbar, wenn die Leitung oder auch die Geschäftsführung der AWO bei Engpässen die Küche macht.

Durch eine feste Aufgabenverteilung und der Pflicht diese bei eigenem Ausfall zu delegieren wird das Verantwortungsbewusstsein jedes Mitarbeitenden gefestigt.

Durch die aktive Arbeit der pädagogischen Kräfte mit den Kindern im Kita-Alltag, die stetige Beobachtung und dem kollegialen Austausch wird das Zusammenspiel zwischen den Kindern sichtbar. Durch die Interaktion der pädagogischen Kräfte können auftretende Machtverhältnisse zwischen Kindern begleitet und Kinder in ihrem Selbstwert gestärkt werden. Durch das demokratische Erarbeiten von Verhaltensregeln mit den Kindern und der Rechte von Kindern wird ein Wir-Gefühl sichtbar und überträgt sich mehr und mehr selbstregulierend auf die Gruppe. Ein sozialer Umgang miteinander wird damit gestärkt.

Durch die (teil-)offene Arbeit erweitert sich für die Kinder die Möglichkeit sich und ihr Umfeld auszuprobieren. Das Mehr an Raum, Materialien, Freundeskreise und pädagogischen Kräften bietet den Kindern eine Vielzahl an Möglichkeiten, sich dort ein- und wiederzufinden, wo es für das jeweilige Kind passt. Damit reduzieren sich auch die Konfliktfelder.

In unserem Hort finden bei Bedarf Supervisionen zum Umgang mit Konflikten und aggressivem Verhalten bei Schulkindern statt. Auch scheuen wir uns nicht davor hierfür regelmäßig an Fortbildungen teilzunehmen. So wird das Personal sicherer im Umgang mit Konfliktsituationen der Kinder und im eigenen Team.

Ein herausgearbeitetes internes Hortroutinekonzept festigt die Abläufe der Mitarbeiter\*innen und sorgt somit für Sicherheit im Tagesablauf und vermindert Konflikte.

In allen AWO Häusern gibt es ein fest installiertes Beschwerdeverfahren, welches in den Konzeptionen verankert ist. Die Basis dafür bildet der Standard „Beschwerdeverfahren“.

Konflikte oder Beschwerden von Kindern ernst zu nehmen bedeutet auch, diese im kollegialen Austausch zu besprechen und Prozesse zu erarbeiten, die der Lösung im Sinne des Kindes dienlich sind. Dazu gehört auch das System Kita mit seinen festen Ritualen auf den Prüfstand zu setzen. Welche Rituale, Regeln dienen dem Kind sowie der Gruppe und welche brauchen eine Neuausrichtung/ Auflösung, auch wenn das nur ein Kind betrifft, welches im Augenblick nicht damit zu recht kommt.

### **Stichwort Konfliktfähigkeit**

Bei der Erarbeitung unseres Beschwerdeverfahrens im Rahmen der Konzeptionsarbeit für den Hort wurde jeder Mitarbeitende aktiv an gemeinsamen Teamsitzungen zum Thema Beschwerde- und Konfliktmanagement einbezogen und am Herausarbeiten dieses Verfahrens beteiligt. Nach der gemeinsamen Zusammenfassung der wichtigsten Punkte wurde das Ergebnis im Großteam präsentiert und die Regeln hierfür festgehalten.

- Feedbackregeln im Team
- Möglichkeit der Supervision
- Fortbildungsmöglichkeiten für das gesamte Team oder einzelne Personen, die wiederum das Erlernte im Team multiplizieren können
- Gesprächsbereitschaft der Leitung
- Mitarbeitergespräche
- Teambesprechungen
- bei Bedarf die Einbeziehung der pädagogischen- und/ oder Geschäftsleitung

### **Stichwort offenes Klima**

Die fehlerfreundliche Unternehmenskultur des AWO Kreisverbandes Ebersberg überträgt sich auch auf die Einrichtungen. Es wird nicht nach dem Schuldigen, sondern nach Lösungen gesucht. Das ist in den Führungsgrundsätzen des Trägers festgehalten und wird von allen Ebenen gelebt.

Wichtig ist uns dabei, dass Konflikte Vorrang haben, egal auf welcher Ebene diese stattfinden. Die Aufgabe der Leitung ist es auch, mögliche unterschwellige Konflikte zu spüren und bei Bedarf ihr Bauchgefühl gegenüber den betroffenen Personen anzusprechen.

Zu einem offenen Klima gehören

- Feedbackregeln
- Vertrauensbasis innerhalb des Teams, dass auch unangenehme Dinge und/ oder persönliche Überforderungen angesprochen und gelöst werden können
- gegenseitige Wertschätzungen werden ausgesprochen
- Stärken und Schwächen der Kollegen und Kolleginnen werden wahrgenommen und in der gemeinsamen Planung berücksichtigt, so dass es idealerweise zu keiner persönlichen Überforderung / Überlastung kommt.
- Selbstverständlichkeit für gegenseitige Unterstützung wird geschaffen

Die Leitung lebt diese Haltung als Vorbild und schafft Raum dafür in Teamsitzungen, Teamtagen und Mitarbeitergesprächen.

Sie

- erarbeitet präventive Maßnahmen für ein gutes wie offenes Miteinander.
- beteiligt ihr Team / ihre Mitarbeiter\*innen demokratisch an Prozessen der Entwicklung des Hortes.
- hat ein offenes Ohr für die Belange und Bedürfnisse im Team.
- arbeitet selbst aktiv mit im Kinderdienst und kann damit authentische Rückmeldung geben und an der Basisarbeit etwas bewirken.
- arbeitet mit den Mitarbeiter\*innen die Stärken heraus, um diese für das Haus/ die Kinder und das Kollegium zu nutzen.
- delegiert passende Aufgaben, Arbeitsaufträge oder Ämter an die entsprechend dafür geeigneten Mitarbeiter\*innen (Beispielsweise Sicherheitsbeauftragte)

### **Stichwort herausfordernde Alltagssituationen**

Es ist die Pflicht der Leitung sowie von jeder Kollegin, jedem Kollegen zum Schutz der Kinder unangenehme Situationen anzusprechen. Je nach Tragweite der Situation wird auch der Träger in die Gespräche mit eingebunden. Siehe hierzu auch Verfahrensabläufe.

Innerhalb der Einrichtung findet die Aufarbeitung in Einzelgesprächen, Teambesprechungen, ggf. auch mit einem Supervisor statt.

In den Teamfortbildungen mit der Partizipationsbeauftragten wurden und werden wiederkehrend Verhaltensregelungen und Möglichkeiten zu diesem Thema aufgegriffen, diese werden auch an neue Mitarbeiter\*innen weitergegeben.

Die Verfahrensabläufe (siehe Punkt 6) sowie die Standards des Trägers geben dem Team den Rahmen und die Sicherheit für ein aktives Handeln im Sinne der Kinder.

Die Leitsätze des Trägers weisen bereits vor Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen auf unsere Grundhaltung hin und laden zum Nachfragen ein.

Fallbesprechungen im Team mit konkreten Handlungsplänen helfen dabei eine besonders herausfordernde Situation von verschiedenen Seiten zu beleuchten und Lösungsansätze im gesamten Team zu finden. Damit wird die ggf. einzeln betroffene pädagogische Kraft entlastet, die Situation wird transparent, sie wird strukturiert und dokumentiert.

Durch gute Absprachen und präventive Planung im Team werden mögliche Herausforderungen im täglichen Ablauf bereits im Vorfeld analysiert und möglichst so organisiert, dass es zu keinen Eskalationen im Alltag kommt.

In der täglichen pädagogischen Arbeit mit den Kindern gehört Grenzsetzung mit dazu. Wir setzen uns mit den Kindern auseinander, wenn es um das Aushandeln und Einhalten von Regeln, Werten und Normen geht.

### **Blickpunkt Handlungsleitlinien**

Das Schutzkonzept stellt einen Leitfaden dar, der bereits mitunter im Vorstellungsgespräch thematisiert wird und den Umgang mit etwaigen Vorkommnissen klar regelt. Eine Identifikation der Mitarbeiter\*innen mit diesem Konzept wird durch die Selbstverpflichtung und den Verhaltenskodex unterstrichen.

Siehe hierzu auch Punkt 5. Präventive Haltung und Maßnahmen, Punkt 6. Intervention unter Macht im Fachkraft-Kind-Verhältnis und Punkt 8. Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII.

### **Ausführungen hierzu vom AWO Hort Zorneding**

#### **Stichwort Nähe und Distanz**

Mit dem vorliegenden Schutzkonzept wird das Recht auf eine gewaltfreie Umgebung in einem institutionellen, geschützten Rahmen für alle Kinder, sichergestellt. Oberstes Ziel ist es, dass der Hort ein sicherer Ort ist, der Kindern die Freiräume für ihre altersgemäße Entwicklung bietet und sie dabei unterstützt Herausforderungen im täglichen Miteinander mit sich und der Gruppe zu bewältigen und gleichzeitig vor Gefahren und Gewalt zu schützen. Alle Mitarbeiter\*innen haben die Aufgabe und tragen die Verantwortung dafür mit. Das Schutzkonzept bietet dazu den klaren Rahmen.

Der Bindungsaufbau beginnend mit einer an den Bedürfnissen des jeweiligen Kindes ausgerichteten Eingewöhnung ist die Basis dafür, dass das Kind Sicherheit aufbaut, sich wohlfühlt und damit nach und nach die Möglichkeiten der Einrichtung nutzt, um sich aus sich heraus zu entwickeln.

Der professionelle Umgang mit Nähe und Distanz ist Thema in Teamfortbildungen und Teamsitzungen. Gemeinsam wird analysiert, in welchen Situationen es zu Nähe-Distanz Problematiken kommen könnte. Mit dem Team und mit den Kindern wird immer wieder erarbeitet und besprochen, welche Verhaltensweisen erwünscht / angemessen und welche unerwünscht / nicht angemessen oder gar übergriffig sind.

Beispielsweise wurde der Unterschied zwischen der Rolle der Eltern und der der pädagogischen Kräfte erarbeitet. Darunter zählen zum Beispiel das nicht benutzen von Kosenamen wie „Süße“, das Tabu Kinder zu küssen oder Raum für geschütztes An- und Ausziehen (Umziehen) zu gewähren. Dazu gibt es für jedes neue Teammitglied das interne Merkblatt vor Dienstbeginn.

In der AWO Lenkungsgruppe wird ein Verhaltenskodex entwickelt, der maßgeblich für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen dienen wird und im jährlichen Personalgespräch immer wieder in seiner Bedeutung im Allgemeinen und bei Bedarf in den einzelnen Punkten im Speziellen besprochen wird.

### **Stichwort Biografiearbeit**

Die Biografiearbeit gehört zum Selbstverständnis der pädagogischen Arbeit. Das Thema wird bereits mit den Auszubildenden in den Anleitungsgesprächen aufgegriffen. Unterstützend dazu gibt es Materialien im AWO Anleitungsordner wie die „Willkommensmappe“ und „Biografische Reflektion: Konflikte“. Außerdem unterstützt die Referentin für Ausbildung den Prozess der Anleitung.

Regelmäßige Teamfortbildungen mit externen Referenten und Referentinnen, der Partizipationsbeauftragten sowie primär durch die Leitung initiierte Teameinheiten zum Thema werden umgesetzt.

Anhand von biografischen Arbeitsbüchern wie das „Reisebuch“ von Rohan Siebert oder „Sich seiner selbst bewusst sein“ von Lea Wedewardt arbeiten wir in regelmäßigen Abständen immer wieder an der eigenen Haltung und durchleuchten Glaubenssätze, die uns in der eigenen Kindheit geprägt haben und unser Denken und Handeln noch beeinflussen.

Die Leitung der Einrichtung trägt die Verantwortung dass für derlei Schlüsselthemen regelmäßig Zeit für Bearbeitungen und Weiterentwicklungen vorhanden ist. Dafür werden mitunter die fünf Teamfortbildungstage im Jahr genutzt. Bereits beim ersten Planungstag nach den Sommerferien gehört eine Einheit zur Biografiearbeit zum festen Bestandteil des Tages.

Auf AWO Leitungsebene kann hier immer wieder auch auf die Erfahrungen und Kompetenzen im Kollegium zurückgegriffen werden. In regelmäßigen Austauschrunden sei es innerhalb der Netzwerke oder auf den AWO Führungstagen wird der Ideenpool beständig erweitert.

In unserem Hort befindet sich zudem auch pädagogisches Material für fachlich sinnvolle Biografiearbeit und zur Selbstreflektion, dass zu verschiedensten situativen Teambesprechungen genutzt wird.

### **Stichwort Aufarbeitung von Grenzverletzungen**

Bei jeder Teamsitzung ist eine Feedback- und Reflektionsrunde als fester Punkt verankert. So wird dieses geübt und zum Selbstverständnis.

Werden Grenzverletzungen durch die Leitung oder im Kollegium wahrgenommen, so werden diese im geschützten Rahmen erst einmal direkt mit dem Betroffenen/der Betroffenen besprochen. Wichtig dabei ist, dass die Rückkoppelung bzw. Einigung mit dem jeweiligen Kind hergestellt wird. Siehe Verfahrensablauf Grenzverletzung.

Die Leitung signalisiert jederzeit Gesprächsbereitschaft auch anonyme Anzeigen in Bezug auf Grenzverletzungen aufzunehmen und diese dann der Situation und Person angemessen zu bearbeiten.

Verbindlichkeit der Notwendigkeit über Grenzverletzungen zu sprechen gehört zum Selbstverständnis der Leitung und verankert sich durch stetige Wiederholungen im Team.

Regelmäßig wird in den Teambesprechungen ermutigt, sich gegenseitig auf eventuelle Grenzüberschreitungen aufmerksam zu machen. Gegebenenfalls Situationen an Kolleg\*innen abzugeben, wenn einem der Umgang mit den betroffenen Kindern oder Situationen besonders schwer fällt.

### **Stichwort rechtliche Grundkenntnisse**

Diese werden vermittelt durch

- regelmäßige Schulungen durch den Träger: Datenschutzgrundverordnung, Sicherheitsbeauftragten und Erste Hilfe Kurs.
- die vom Träger rechtlich abgesicherten Schriften: Konzept, Internetkonzept, Beschwerdeverfahren, Standards, Vorgaben vom Träger (Leitungs ABC, Formularordner, Kinderschutzkonzept).
- Informationsaustausch mit der Leitung, die rechtliche Anpassungen, Erkenntnisse oder Neuheiten an das Team weiter gibt
- Einblicke in verschiedene Zusatzbereiche oder der Belehrungen der jeweils Beauftragten wie zum Beispiel Sicherheitsbeauftragte oder HACCP-Beauftragte.
- Wiederkehrende IFSG Belehrungen

### **Stichwort Verhaltensveränderungen bei Kindern erkennen**

Beobachtung und Dokumentation sind „kein Aufwand“ neben der täglichen Arbeit, sondern der Dreh- und Angelpunkt der pädagogischen Arbeit. Mit diesem Leitsatz beginnt der AWO Beobachtungsordner, der eine Vielzahl an Beobachtungsmethoden, Entwicklungsbögen, Handouts zu Entwicklungsgesprächen und systemischen Herangehensweisen bietet.

Durch die Beobachtung (Beachtung) und die ungestörte wie feinfühlig Interaktion mit den Kindern erleben die pädagogischen Kräfte die Kinder und nehmen dadurch Interessen, Veränderungen und sonstiges wahr.

Unterstützende Teamfortbildung zu diesem Thema ist beispielsweise die vom IFP angebotene Teamfortbildung „Feinfühligkeit von Eltern und Erzieher\*innen“.

In der Ausbildung einer jeden Fach- und Ergänzungskraft, spielt die Wahrnehmung der Kinder mit all ihren Facetten und Veränderungen in der Entwicklung eine große Rolle. Und bei uns im Hort, dann weiterhin. Sowohl in Gruppenteamsitzungen als auch in Gesamtteamsitzungen, werden Veränderungen einzelner Kinder besprochen. Fachzeitschriften und Fortbildungen zu diesen Themen laden zusätzlich ein, sich immer wieder damit zu befassen und weiter zu entwickeln.

Die (Teil-)Öffnung unterstützt diese Prozess zusätzlich, da mehr pädagogische Kräfte die Kinder wahrnehmen und sich darüber wiederum in den Besprechungen austauschen. Bei Fallbesprechungen kann so jeder seine persönlichen Erfahrungen/ Beobachtungen mit dem jeweiligen Kind schildern und das Gesamtbild erweitern.

Regelmäßiger Gruppentausch im Kollegium bzw. das besetzen der unterschiedlichen Räume durch die pädagogischen Kräfte erweitert zusätzlich das Blickfeld.

Natürlich sind die gelebte Partizipation und das Beschwerdeverfahren ebenfalls Garanten dafür, dass Kinder in ihren aktuellen Bedürfnissen und Gefühlen wahrgenommen werden.

Schwerwiegende und für das Kind sowie die Gruppe ungünstige Verhaltensveränderungen werden im Team, mit den Eltern und gegebenenfalls Lehrer\*innen besprochen. Bei Bedarf wird auch der Träger und die Insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen. Ziel ist es immer die Ursache für die Veränderung zu finden und Lösungen im Sinne aller Kinder zu entwickeln.

### **Stichwort Vorbild**

Die Vorbildfunktion hat eine große Wirkung auf das Kind, da Kinder am Vorbild lernen. Daher ist es wichtig, dass wir unser eigenes Verhalten immer wieder reflektieren und uns bewusst werden, welche Wirkung das auf Kinder hat. Das was wir Kindern vermitteln wollen muss kongruent zu unserem Verhalten sein. Das spiegelt sich in allen unseren Verhaltens- und Umgangsweisen wieder. Beispielsweise in der verwendeten Sprache, beim Erscheinungsbild, bei Essensregeln, beim Umgang im Team mit Eltern und bei Konflikten.

Die Mitarbeitenden des Hortes werden bereits mit Arbeitsbeginn über das hortinterne Merkblatt auf Ihre Vorbildfunktion aufmerksam gemacht.

Durch die regelmäßige gemeinsame Reflexion in den Teamsitzungen werden alle Teammitglieder immer wieder an ihre wichtige Funktion als Vorbild für die Hortkinder erinnert

### **Blickpunkt räumliche Situation innen und außen**

Jedes Haus hat seine eigenen räumlichen Begebenheiten. Einerseits sind diese im Sinne der Kinder nach deren Bedürfnis nach Entdeckung und Rückzugsmöglichkeiten zu gestalten und andererseits auf mögliche Risiken zum Schutz der Kinder zu prüfen und ggf. Maßnahmen zu installieren.

Nicht nur zum Schutz der Mitarbeiter\*innen, sondern auch zum Schutz der Kinder dienen die jährlichen Sicherheitsbegehungen in den Einrichtungen mit dem BAD (sicherheitstechnischer Dienst) und den Baudienstämtern der Gemeinden. Hier werden mögliche bauliche Gefährdungsstellen analysiert und die Außengeräte auf ihren Zustand geprüft und bei Bedarf Handlungsschritte eingeleitet.

### **Ausführungen hierzu vom AWO Hort Zorneding**

#### **Stichwort Räume**

In den Räumen und Nebenräumen sowie im Garten gibt es Rückzugsmöglichkeiten für die Kinder, in denen sie weitgehend ungestört spielen können. Diese werden durch unsere Mitarbeitenden regelmäßig auf Gefahrenquellen geprüft und entsprechende Handlungen zur Sicherung eingeleitet. Gefährliche Zonen werden zum Beispiel sichtbar gesperrt und dadurch gemieden und die entsprechenden Personen vom Bauamt / Hausmeister informiert.

Außerdem gibt es für diese Orte Regeln, die mit den Kindern fortlaufend erarbeitet und angepasst werden und deren Einhaltung immer wieder überprüft wird. Wichtig dabei ist jedoch, dass die Kinder nicht ständig durch eine kontrollierende Kraft in ihrem Spielfluss unterbrochen werden.

Durch den Schulhausmeister, der den Außenbereich des gesamten Geländes pflegt, werden regelmäßig Gefahrenquellen, wie zum Beispiel Glatteis, morsche Äste an Bäumen, defekte im Zaun oder ähnliches beseitigt.

Zum seitlichen Notausgang über die Gruppenräume des Souterrains des Gebäudes führen aus den Gruppenräumen spezielle Nottritte um das Gebäude sicher verlassen zu können.

Dadurch, dass sich unsere Horträume überwiegend im Untergeschoss des Grundschulgebäudes befindet, ist es für Fremde nicht einfach, unbemerkt einzutreten. Zudem ist das Personal angehalten zu jeder Zeit ihnen unbekannte Menschen anzusprechen und nachzufragen.

Es gilt immer die Balance zwischen dem Schutz der Kinder und deren entwicklungsangemessenen Bedürfnissen nach Exploration, Neugier- und Lustbefriedigung zu halten. Im Team braucht es „Raum“, um über Ängste zu sprechen und Lösungen im Sinne des Kindes und deren gesunde Entwicklung zu finden. Die Frage gilt es im Blick zu behalten, was die Kinder an Selbsterfahrung, ausprobieren dürfen, Herausforderung, Grenzgängen und ähnlichem braucht, bevor die päd. Kraft eingreift.

### **Stichwort Ausstattung**

Unsere Materialien sind den Kindern entsprechend angemessen und bieten eine Fülle an Möglichkeiten sich auszuprobieren.

Alltagsmaterialien gewöhnliche wie außergewöhnliche (Kartonagen, Stoffe, Schwämme, Bürsten, Steine ...) sind ebenso Teil der wechselnden Ausstattung wie Materialien und Spiele aus dem üblichen Kita-Bedarf.

Durch die Begleitung und Unterstützung der pädagogischen Kräfte lernen die Kinder Materialien kennen und einschätzen. Altersangemessene Materialien sind immer die, die zu kreativen Prozessen anregen, zum freien Ausprobieren einladen und die Kinder über sich hinaus wachsen lassen.

Unsere Werkbank im großen Flur bietet ausreichend Möglichkeiten, sich mit Werkzeug und Materialien wie Holz und Eisen vertraut zu machen. Die Möglichkeit sich frei und unbewacht damit zu beschäftigen birgt den Vorteil, dass die Kinder sich kaum verletzen, da sie sich einfach besser selbst einschätzen können. Das Arbeiten mit elektrischen Geräten wie beispielsweise mit einer Stichsäge erfolgt nur unter Aufsicht. Derlei Geräte werden an einem zugriffssicheren Ort aufbewahrt.

In den Gruppenräumen sind beispielsweise Schränke die kippen könnten nach Vorschrift entsprechend gesichert. Unser Wärmewagen wird nie auf eine Temperatur erhitzt, die eine Verbrennung mit sich bringen könnte. Und wir schöpfen das Essen in Behälter von denen die Kinder sich sicher selbstständig bedienen können.

Stühle und Tische sind der altersentsprechenden Größe der Kinder angepasst. In unseren Hausaufgabenräumen sogar höhenverstellbar um ein ergonomisches Sitzen möglich zu machen und späteren Rückenschäden vorzubeugen.

### **Stichwort Abläufe und Strukturen**

Eltern werden über die für sie wichtigen Abläufe und Strukturen bereits vor der Aufnahme informiert.

Über Änderungen/ Entwicklungen im Haus wird der Elternbeirat mit eingebunden. Über Aushänge, Elternbriefe und Fotodokumentationen werden alle Eltern auf dem Laufenden gehalten.

### **Stichwort kindorientierte Arbeitsabläufe**

Arbeitsabläufe müssen immer am Kind und der aktuellen Situation angepasst werden. Planbare Veränderungen wie beispielsweise die Auslagerung des Mittagessen von der Gruppe in einen Mensabetrieb, eine steigende Anzahl an Kindern mit besonderen Bedürfnissen, eine personelle Veränderung usw. werden in Teambesprechungen geplant und ggf. mit den Kindern und Eltern vorbereitet. Dabei gilt immer das Prinzip des Ausprobierens und Reflektierens, um dann im gemeinsamen Kontext aller Betroffenen den besten Weg zu entwickeln.

In unserem Hort dürfen die Kinder beispielsweise bei räumlichen Veränderungen mitentscheiden und mitwirken. Dabei gehen wir auf die Wünsche und Bedürfnisse einzelner oder der gesamten Gruppe ein.

In unserem Hortkonzept, sind weitere am Kind orientierte Abläufe nachlesbar.

### **Stichwort Übernachtungen und Hortfahrt**

Bei Übernachtungen in der Einrichtung sind wir im vertrauensvollen Austausch mit den Eltern, bei welchem Kind eventuell noch Bettnässen ein Thema ist, um darauf entsprechend achten und behutsam reagieren zu können.

Das Bettenlager der Kinder ist so gewählt, dass jedes Kind einen für sich passenden Schlafplatz finden kann.

Die pädagogischen Kräfte begleiten die Kinder in den Schlaf und kontrollieren diesen in regelmäßigen Abständen.

Mehrere pädagogische Kräfte sind jeweils für einen Schlafraum zuständig, so dass immer mindestens das Vieraugenprinzip besteht.

Für eine Hortfahrt werden die zur Wahl stehenden Herbergen von uns persönlich in Augenschein genommen und überprüft. Wie bei den Übernachtungen wird auch die Hortfahrt sehr fürsorglich und vorsorglich organisiert. Es muss dabei auch immer ausreichend Personal zur Unterstützung dabei sein. Die Kinder werden von Anfang bis Ende intensiv darauf vorbereitet. Mitunter findet dazu ein gesonderter Elternabend zur Information über die gesamte Hortfahrt statt, der den Eltern ein Sicherheitsgefühl vermittelt. Ebenso sind die Kinder in die Vorbereitung von diesem Elternabend eingebunden. Die Kinder arbeiten dabei am Vortrag mit und verinnerlichen damit selbst die Regelungen, die erarbeitet wurden.

### **Stichwort Handlungspläne für Risikozeiten**

In den Randzeiten, in der Ferienbetreuung sowie bei Personalmangel können gehäuft Einzelsituationen zwischen den pädagogischen Kräften und den noch verbleibenden Kindern entstehen. Als Grundsatz gilt in unserem Haus, dass vor allem in diesen Zeiten die Türen offen sind und mindestens noch eine weitere pädagogische Kraft im Haus und in der Nähe ist. Die Kinder wissen darum, dass sie jederzeit auch zu dieser anderen Kraft gehen können.

In Beratung mit dem Träger werden in Notsituationen einzelne Gruppen oder gar die gesamte Einrichtung geschlossen. Zu diesem Thema gab und gibt es gesonderte Informationsbriefe des Trägers an die Elternschaft.

Zudem wird in den Leitertagungen bereits an einer Personalampel für solche Fälle gearbeitet.

### **Stichwort Vernetzung**

Innerhalb des Trägers findet ein regelmäßiger Austausch mit Bildungscharakter in Form von Arbeitskreisen, Leitertagungen, Netzwerktreffen usw. statt.

Die Zusammenarbeit mit der Grundschule in Bezug auf das einzelne Kind erfolgt, wie alle anderen Vernetzungen zu externen Stellen (Frühförderstelle, frühe Hilfen), ausschließlich nur mit dem schriftlichen Einverständnis der Eltern. Die Eltern sind bei diesen Gesprächen mit dabei oder werden über den Inhalt in Kenntnis gesetzt.

Es findet teilweise auch ein Austausch mit anderen Kindertagesstätten statt, beispielsweise zum Platzabgleich in der Gemeinde.

### **Blickpunkt Kinder**

Der Grundpfeiler der pädagogischen Arbeit ist die bedürfnisorientierte und achtsame Pädagogik und die damit einhergehende Mitbestimmung der Kinder an allen sie betreffenden Angelegenheiten in der Kita. Diese Parameter werden gefordert sowie begleitet und unterstützt.

Siehe hierzu auch Punkt 5. Präventive Haltung und Maßnahmen und die einrichtungsspezifischen Konzeptionen.

### **Ausführungen hierzu vom AWO Hort Zorneding**

#### **Stichwort Zielgruppe**

In unserer Einrichtung gibt es 80 Kinder im Grundschulalter von der 1. bis zur 4. Klasse (Siehe Konzeption).

Personelle Engpässe sind eine Gefahrenquelle. Die Vorgehensweise ist wie bereits beschrieben.

Herausfordernde Situationen in Bezug auf Gruppenkonstellationen, Beeinträchtigungen usw. können ebenfalls eine Gefahrenquelle darstellen. Die Vorgehensweise ist wie bereits beschrieben.

#### **Stichwort Sanitärbereich**

Wie bereits beschrieben achten wir im gesamten Sanitärbereich darauf, dass die Intimsphäre der Kinder geachtet wird. Feinfühlig wird auf die Gefühle/ Bedürfnisse/ Signale der Kinder geachtet.

#### **Stichwort Meinungsäußerung, Abgrenzung und Umgangsregeln**

Die Kinder werden ermutigt, ihre Gefühle und ihre Meinung frei zu äußern, indem sie

- eine ihnen entsprechende wie behutsame Eingewöhnung erleben durften.
- durch die pädagogischen Kräfte eine bedürfnisorientierte und achtsame Pädagogik erleben.

- erfahren und erleben, welche Rechte sie haben.
- aktiv an allen sie betreffenden Angelegenheiten im Kita-Alltag Mit- und Selbstbestimmung üben dürfen.
- mit ihren Bedürfnissen und Gefühlen wahr- und ernstgenommen werden.

Das ist unsere tägliche Aufgabe und Verantwortung!

Die gelebte Partizipation und das Beschwerdeverfahren ist in unserer Konzeption verankert.

Nein sagen, ist ein wichtiges Thema, das die Kinder sowohl im Kontakt mit den pädagogischen Kräften, als auch im Umgang mit den anderen Kindern lernen. Die Kinder wissen, dass sie nein sagen dürfen, egal ob es um Angebote, Essen oder sonstige Dinge geht.

Ein Übungsfeld für das Nein-Sagen ist beispielsweise die Teilnahme am Kindermeeting abzulehnen.

Bei körperlicher Gewalt unter den Kindern, schreitet die pädagogische Kraft im ersten Schritt zum Schutze der Kinder deeskalierend ein. Sie fungiert als ZuhörerIn und TrösterIn für beide Parteien und analysiert mit den Kindern, sobald diese wieder für klärende Gespräche zugänglich sind, die Ursache des Konflikts, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Verhaltensregeln in der Gruppe werden gemeinsam mit den Kindern erarbeitet, diese sind in unserer Einrichtung zum Beispiel, dass man Konflikte mit Worten löst und sich gegebenenfalls Unterstützung sucht.

### **Stichwort Übergriffe zwischen den Kindern**

Kommt es zu Übergriffen unter den Kindern, so fungiert die pädagogische Kraft erst einmal deeskalierend und tröstend. In vertraulichen, wertfreien wie gewaltfreien Gesprächen mit allen Betroffenen versucht sich die pädagogische Kraft ein sachliches Bild über die Situation zu verschaffen. Wichtig dabei ist zu erfahren, ob die Situation einmalig oder schon öfter aufgetreten ist.

Die pädagogische Kraft berichtet den Vorfall der Einrichtungsleitung und berät mit ihr das weitere Vorgehen zum Schutz des betroffenen, aber auch des ausführenden Kindes.

Involviert müssen dabei immer die betroffenen Eltern sowie der Träger werden.

Außerdem ist dabei immer geboten sich externe Hilfe zu holen. Siehe Punkt 6. Interventionen unter Umgang mit Übergriffen.

Involviert müssen dabei immer die betroffenen Eltern sowie der Träger werden.

Außerdem ist dabei immer geboten sich externe Hilfe zu holen. Siehe Punkt 6. Interventionen unter Umgang mit Übergriffen.

Bei sexuell übergriffigem Verhalten von Kindern wird ebenso immer die Beratung im Kollegium, mit der Leitung, dem Träger und anderen externen Stellen hinzugezogen.

Wird innerhalb des Teams keine zweifelsfreie Zuordnung der Vorfälle gefunden, ob es sich noch um entwicklungsangemessene Dottorspiele handelt wird ebenso eine Beratung, beispielsweise über das Kinderschutzzentrum in München, eingeholt.

Die Kinder bekommen eine ihnen nahe stehende pädagogische Kraft an ihre Seite, die sich (nach Beratung mit einer Fachstelle) feinfühlig mit ihnen über das übergreifige Verhalten unterhält. Sie bespricht auch mögliche Hilfen mit den Kindern.

Siehe auch Verfahrensabläufe und siehe die gesamte Beschreibung im Kinderschutzkonzept.

Neben dem Lösungsweg für die direkten Betroffenen gilt es in der Regel auch die Gruppe im Gesamten miteinzubeziehen und ggf. aufarbeitende Projekte zum Konfliktthema (z.B. Mobbing, sexuelle Übergriffe) durchzuführen. Auch hier gibt es externe Anbieter, die man zusätzlich nutzen kann.

### **Stichwort herausforderndes Verhalten**

Wie bereits unter dem Blickpunkt Team geschildert, werden herausfordernde Verhaltensweisen vielschichtig betrachtet und bearbeitet. Unterstützend wird hierzu auch bei Bedarf die Inklusionsbeauftragte und/ oder die Fachbereichsleitung zu Rate hinzu gezogen.

Im Kreisverband gibt es einige HeVeKi Multiplikatorin für „Herausforderndes Verhalten in Kita und Grundschule“ nach Fröhlich-Gildhoff. Auch unsere Inklusionsbeauftragte und Fachbereichsleitung hat diese Weiterbildung. Bei Bedarf werden sie zu Fallbesprechungen eingeladen. In dieser speziellen Beobachtungs- und Auswertungsmethode geht es darum bei herausforderndem Verhalten von Kindern im Team herauszufinden, welches Bedürfnis des Kindes nicht befriedigt oder gestört ist.

Geraten Situationen mit Kindern außer Kontrolle und die pädagogischen Kräfte an ihre Grenzen werden im engen Austausch mit den Familien auch Maßnahmen wie eine reduzierte Öffnungszeit oder eine vorübergehende Beurlaubung des Kindes beschlossen. Der Blick ist dabei immer auf das Wohl des betroffenen Kindes **und** der Gesamtgruppe gerichtet.

Weiter werden Möglichkeiten mit der Familie innerhalb und außerhalb der Einrichtung besprochen. Dazu gehört die Prüfung der Sinnhaftigkeit in Bezug auf

- einen Integrationsplatz mit Individualbegleitung
- einen Wechsel in eine heilpädagogische Tagesstätte
- einen zeitlich befristeten Aufenthalt in einer Sozialpädiatrischen Fachklinik bzw. deren dortige Diagnostik für weitere Vorgehensweisen.

Zudem nutzen wir bei uns im Hort zur fachlichen Unterstützung die Möglichkeit der Supervision zum Thema: Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen.

## **Stichwort Wissen der Kinder über unerwünschtes Verhalten der Erwachsenen**

Durch die Festschreibung, Einführung und tägliche Praxis der Rechte der Kinder werden die Kinder mündig. Sie wissen um ihre Rechte und erkennen wenn Mitarbeiter\*innen sich nicht richtig verhalten. Durch das aktive Beschwerdeverfahren innerhalb und außerhalb der eigenen Gruppe, werden auch derlei Verhaltensweisen sichtbar.

Auf unerwünschtes Verhalten von Mitarbeiter\*innen in Bezug auf sprachliche und sonstige Verhaltensweisen hinzuweisen, ist (noch) primär die Aufgabe im Kollegium. Die betroffene Kraft bekommt in einem vertraulichen Rahmen die Gelegenheit die Sachlage zu klären/ zu reflektieren und dieses dann auch gegenüber dem Kind transparent zu machen und sich zu entschuldigen. In diesem sich etablierenden Prozess wird unerwünschtes Verhalten auch für die Kinder sichtbar und kommt damit auch immer mehr in den Bereich der aktiven Selbstbeschwerde der Kinder.

## **Stichwort sexualpädagogisches Konzept**

Die kindliche Sexualität gehört von Geburt an zur Persönlichkeitsentwicklung des Kindes mit dazu. Hierunter fallen mitunter der positive wie unbefangene Umgang mit der eigenen Körperlichkeit, die Unterscheidung zwischen angenehmen und unangenehmen Gefühlen, das Entwickeln von „Nein-Sagen“ können und dürfen, das Bewusstsein über die eigene Intimsphäre und die Entwicklung einer positiven Geschlechtsidentität. In unserer Einrichtung unterstützen wir diese Entwicklung, indem wir Räume und Projekte mit vielfältigen Sinneswahrnehmung anbieten, es innen wie außen Rückzugsmöglichkeiten für die Kinder gibt, Projekte zur Stärkung des Selbstwerts umgesetzt werden usw..

Im Team haben wir uns auf eine klare und fachlich-natürliche Benennung der Geschlechtsteile verständigt und sind uns über abwertende oder diskriminierende Äußerungen bewusst. Das Schamgefühl der Kinder wird geachtet, indem es für seine körperliche Pflege oder den Toilettengang ein geschütztes Umfeld hat und es immer vorher gefragt wird, ob und wer helfen darf, wenn Unterstützung benötigt wird. Siehe auch Punkt Handlungsleitlinien.

„Gute und schlechte Geheimnisse“ werden in persönlichen Gesprächen, Projekten in den Gruppen und bei Kindermeetings (Kinderkonferenzen in unserem Hort werden so bezeichnet) bearbeitet.

Die Kinder haben in jedem Verfahren die Möglichkeit ob, mit wem und mit wem sie eben nicht sprechen wollen. Hier geht die pädagogische Kraft individuell, feinfühlig und bedürfnisorientiert auf das Kind und die jeweilige Situation ein.

„Gute und schlechte Geheimnisse“ werden in persönlichen Gesprächen, Projekten in den Gruppen und bei Kinderkonferenzen bearbeitet.

## **Blickpunkt Familien**

Die Zusammenarbeit mit den Eltern basiert idealerweise auf einer vertrauensvollen Erziehungspartnerschaft. Wir sehen die Eltern als die Experten für ihr Kind, die maßgeblich dazu beitragen, dass die Kindertagesstätte eine harmonische und ganzheitliche Erweiterung des Lebensraumes des Kindes darstellt. Grundlage für diese Zusammenarbeit ist Offenheit, Transparenz sowie Respekt und Vertrauen auf beiden Seiten.

Die vertragliche Aufsichtspflicht wird von den Sorgeberechtigten per Betreuungsvertrag an den Träger bzw. an die jeweilige Einrichtung übergeben. In diesem Vertrag regelt sich auch die Abholberechtigungen. So werden die Kinder ausschließlich an Personen mitgegeben, die von den Sorgeberechtigten schriftlich benannt wurden.

Siehe hierzu auch Punkt 5. Präventive Haltung und Maßnahmen unter allgemeinverbindliche Schutzmaßnahmen.

## **Ausführungen hierzu vom AWO Hort Zorneding**

### **Stichwort Einbindung der Familien**

Der Elternbeirat und die gesamte Elternschaft nimmt an den Entwicklungen der Einrichtungen teil durch Elternbriefe, Dokumentationen der pädagogischen Arbeit, Elternabende, Presseartikel, Mitwirkung bei Projekten und über die Vorlage, des jährlich angepassten Internetkonzeptes.

Bereits vor Aufnahme eines Kindes, zum Beispiel beim Tag der offenen Tür oder durch Anfragen in Vorfeld, werden die Eltern über diesen Schwerpunkt der Arbeit informiert, um sich bewusst für oder eben auch gegen die Einrichtung entscheiden zu können. Auch der jährlich stattfindende Elternabend für die Eltern der neu aufgenommenen Kinder dient dazu.

Die pädagogische Konzeption, die auch das Beschwerdeverfahren beinhaltet und das Schutzkonzept, bilden den verbindlichen Rahmen für die Kinder, das pädagogische Personal und die Eltern. Mit Abschluss des Betreuungsvertrages erklären sich die Eltern damit einverstanden.

Intern beteiligen wir die Eltern an der Entwicklung, indem wir in häufigem Kontakt viel im Austausch sind, durch die jährliche Elternbefragung und mit der Positionierung unserer pädagogischen Grundsätze und Haltung.

Auch Informationsbriefe, warum und wie Abläufe geändert wurden helfen, das Verständnis für die pädagogische Entwicklung zu stärken. Beispielsweise, dass die Hausaufgabenzeit unter Umständen gekürzt werden muss, da das Projekt mit dem Theaterstück zum Thema Mobbing im Hort gerade Vorrang hat und für jedes einzelne Kind von großer Bedeutung ist.

Ebenso haben wir einen Aushang erarbeitet, der klar ausdrückt, dass herausfordernde Verhaltensweisen Vorrang haben und wir den Kindern und uns als Team dazu gegenseitig den Rücken stärken und zueinander stehen.

Rückmeldungen der Eltern geben wiederum wertvolle Impulse wie der Transfer von innen nach außen wirkt, welche positiven Effekte Eltern wahrnehmen, aber auch welche Ängste sie haben. Diese Impulse dienen dem Team wiederum sich, ihre Abläufe und die Dokumentation zu reflektieren und ggf. zu optimieren.

In der AWO Lenkungsgruppe Kinderschutz können Eltern und Mitarbeiter\*innen federführend auf Führungsebene an dieser Entwicklung mitarbeiten.

### **Stichwort Beschwerdeverfahren für Eltern**

Von Anfang an werden Familien ermutigt für sie ungute Begebenheiten, Wünsche oder Beschwerden innerhalb der Gruppe, der Leitung oder dem Träger zu äußern. Dabei ist das persönliche Gespräch ebenso in Ordnung wie der schriftliche Weg.

Auch der Elternbeirat ist dafür ein Gremium, die Belange von Familien aufzunehmen und diese vertrauensvoll mit der Leitung zu besprechen.

### **Stichwort kulturelle Unterschiede**

Kulturelle Unterschiede gehören in unserem Haus zur Normalität. Die pädagogischen Kräfte und die Kinder erleben täglich verschiedene Sprachen und Gebräuche, welche die Kinder, Familien und die Mitarbeiter\*innen mitbringen.

Alle unterschiedlichen Kulturen anzuerkennen, wertzuschätzen, Raum zu geben ist eine unserer täglichen Aufgaben. Auch dabei bleibt der Blick auf dem übergeordneten Kinderschutz und die daraus resultierende Pädagogik Maßstab für alles was in unserem Haus herzlich Willkommen ist und auch, was im Sinne der Kinder nicht passend ist.

In unserem Haus pflegen wir diese Vielfalt an Kulturen, indem wir zum Beispiel auf spezielle Essenswünsche eingehen. Kinder jederzeit ihr eigenes Essen mitbringen dürfen. Wir uns in kleinen oder größeren Gruppen gerne von anderen Kulturen faszinieren lassen. Kinder ihre Urlaubserlebnisse aus dem Heimatland berichten und mit Freude und Interesse an den Erzählungen teilhaben. Diese Faszination überträgt sich wiederum im Sinne der Vorbildfunktion auf andere Kinder. Auch unser Team besteht aus interkulturellen Persönlichkeiten.

Ein Verständnis für die Vielfalt der Kulturen erfahren wir, indem wir jeder Kultur mit Wertschätzung und Offenheit begegnen. Niemanden in eine Schublade stecken und jede Person in ihrer individuellen Persönlichkeit betrachten und annehmen.

### **Stichwort Abholberechtigung**

Die abholenden Personen müssen von den Eltern im Betreuungsvertrag oder dem Formular K 2.5. F 1 Abholberechtigung schriftlich benannt sein und dem Team persönlich bekannt sein. Alternativ ist ein belegender Ausweis vorzulegen.

### **Blickpunkt Externe/ Träger**

Das Leitbild des Trägers ist geprägt durch die Leitbilder der Arbeiterwohlfahrt. Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit bestimmen unser Denken und Handeln mit ALLEN Menschen, ob groß oder klein. Siehe Punkt 3. Leitbild.

Der Träger gibt maßgeblich die Rahmenkonzeption samt der entwicklungspsychologisch gestützten pädagogischen Grundhaltung vor und begleitet diese Weiterentwicklung primär auf Leitungsebene. Er versorgt die Leitungen mit Impulsen, Inhalten und Einheiten zur weiteren Verarbeitung in den Teams. Er investiert in (Team-)Fortbildungen zum Thema und in die Multiplikatorin für Partizipation, die aktiv die Teams vor Ort nach dem jeweiligen Bedarf unterstützt, begleitet und weiterbildet.

Bei Schwierigkeiten vor Ort begleitet und unterstützt der Träger die Einrichtungsleitungen und leitet ggf. arbeitsrechtliche Schritte ein, wenn das Verhalten von pädagogischen Kräften nicht der im Schutzkonzept formulierten Grundhaltung entspricht.

Er stellt weiter die Rahmenbedingungen vor Ort sicher. Dazu gehört eine qualitativ hochwertige Ausstattung und das dem Anstellungsschlüssel bzw. der Gegebenheiten vor Ort entsprechende Fachpersonal.

Bei personellen Engpässen leitet der Träger zum Schutz der Kinder, aber auch des noch verbleibenden Personals Maßnahmen wie Reduzierung der Öffnungszeiten, Gruppenreduzierung oder ähnliches ein.

Das Schutzkonzept vom AWO Kreisverband Ebersberg e.V. beinhaltet sämtliche Positionierungen und Handlungsleitlinien zur Pädagogik, Vorgehensweisen bei nicht erwünschten Erziehungsmethoden, Kindeswohlgefährdung sowie Präventionsmaßnahmen und ethischen Prinzipien.

Für externe Personen wie Hausmeister, Schüler\*innenpraktikanten, mithelfende Eltern oder andere Personen gilt, dass diese nicht alleine mit den Kindern arbeiten und auch nicht für sensible Bereiche eingesetzt werden.