



„Sichere Orte“

Das Kinderschutzkonzept der
paritätischen Kindertagesstätten
Hannover

Übersicht

- Gesetzlicher Rahmen
- Das Modellprojekt
- Inhalte unseres Kinderschutzkonzepts
- Ethischer Code
- Verhaltensampel
- Verfahrensabläufe

Gesetzlicher Rahmen

- Achtes Sozialgesetzbuch §8a (2003)
- Bundeskinderschutzgesetz (2012)
- Niedersächsisches Landesjugendamt

Das Modellprojekt

- Modellprojekt des Kinderschutzbundes
- Finanzierung: Land Niedersachsen und Träger
- Dezember 2010 – Dezember 2011
- Modellkindertagesstätte, Übertragung der Ergebnisse auf neun weitere Kita's
- Ziele: Entwicklung eines Kinderschutzkonzepts, Definition von Haltung, Mitarbeitersensibilisierung, Beteiligung der Kinder

Inhalte unseres Kinderschutzkonzepts

- **Ethischer Code für einen „Sicheren Ort“**

Positionierung der Einrichtung, Philosophie,
Leitgedanken

- **Ampel für Grenzen im Umgang**

Beteiligt Mädchen, Jungen und Mitarbeitende

- **Verfahrensabläufe**

Umgang mit Vermutungen, Eröffnung, Umgang mit
Opfern, Reaktionsketten

Inhalte unseres Kinderschutzkonzepts

- **Beschwerdesystem**

Ansprechpartner/in, Information über den Ablauf für Kinder, Eltern und Mitarbeiter/innen

- **Personalverantwortliche Maßnahmen**

Selbstverpflichtungen Mitarbeitende, Zusatz zum Arbeitsvertrag

Ethischer Code

Grundhaltung, Orientierung, Verhaltenskodex

Leitlinienbeispiel:

Die Kindertagesstätten des Paritätischen Hannover pflegen einen achtsamen Umgang mit kindlicher Sexualität. Sexuelle Gewalt findet in unseren Einrichtungen keinen Platz.

- In unseren Kita´s ist uns ein respektvoller Umgang mit den kindlichen Bedürfnissen wichtig.
- Unsere pädagogischen Mitarbeiter/innen kennen die altersentsprechenden Entwicklungsverläufe von Kindern. Hierzu gehört auch ein bewusster und transparenter Umgang mit kindlicher Sexualität.
- Wir sichern in unseren Kindertagesstätten die Intimsphäre der Kinder und schützen sie vor sexuellen Grenzverletzungen.
- Unsere pädagogischen Mitarbeiter/innen sind vertraut mit dem Konzept der „Sicheren Orte“ für Kinder. Sie sind informiert über den Umgang mit Verdachtsfällen und kennen klare Handlungsabläufe, wenn es zu Grenzverletzungen kommt. Sie nehmen ihre Verantwortung als Vertrauensperson im Rahmen des Beschwerdesystems aktiv wahr. Diesen Prozess sichern wir durch regelmäßigen transparenten Austausch und Qualifizierung im Team.

Verhaltensampel

Das System beschreibt für alle sichtbar angemessenes und wünschenswertes Verhalten und unterscheidet von unangemessenem.

- Ampelsystem für Kinder
- Ampelsystem für Mitarbeiter/innen

WAS IST O.K. - WAS NICHT?

Sicherer Ort- Kita Wietzeграben für MitarbeiterInnen



NICHT O.K. :

- MitarbeiterInnen tragen keine aufreizende, sehr freizügige Kleidung
 - Sexistische Witze werden nicht geduldet
 - Unsachgemäße Materialien zur Sexualaufklärung werden nicht verwendet
 - Kinder werden nicht geküsst
 - Kinder ziehen sich nicht in öffentlichen Bereichen der Kita um
 - Kein Kind wird zur eigenen sexuellen Befriedigung genutzt
 - Kinder ungefragt auf den Schoß nehmen
-
-

NICHT TOLL, ABER KANN PASSIEREN :

- Faszination
 - Schreien
 - Nacktheit im Schwimmbad
 - Die Intimität des Toilettengangs der Kinder wird gewahrt
 - Private Kontakte zu Kindern und deren Familien
 - Wiederholtes Zurückziehen mit den Kindern in Nebenräume
-
-

SEHR O.K. :

- Anleiten und Unterstützen beim Umziehen
 - Waschen und Abtrocknen
 - Haare kämmen
 - Massieren über der Kleidung
 - Eincremen
 - eincremen
 - Aufklärungsgespräche aus der Situation mit angemessener Sprache und Material (oder Projekt zum Thema)
-
-



Verfahrensabläufe

Eine Abarbeitung der reinen Schrittfolge des vorliegenden Verfahrensablaufs muss nicht zielführend sein. Jeder Fall ist individuell und braucht ein auf die genaue Situation zugeschnittenes Verfahren.

Das nachfolgende Modell stellt eine Orientierung dar.

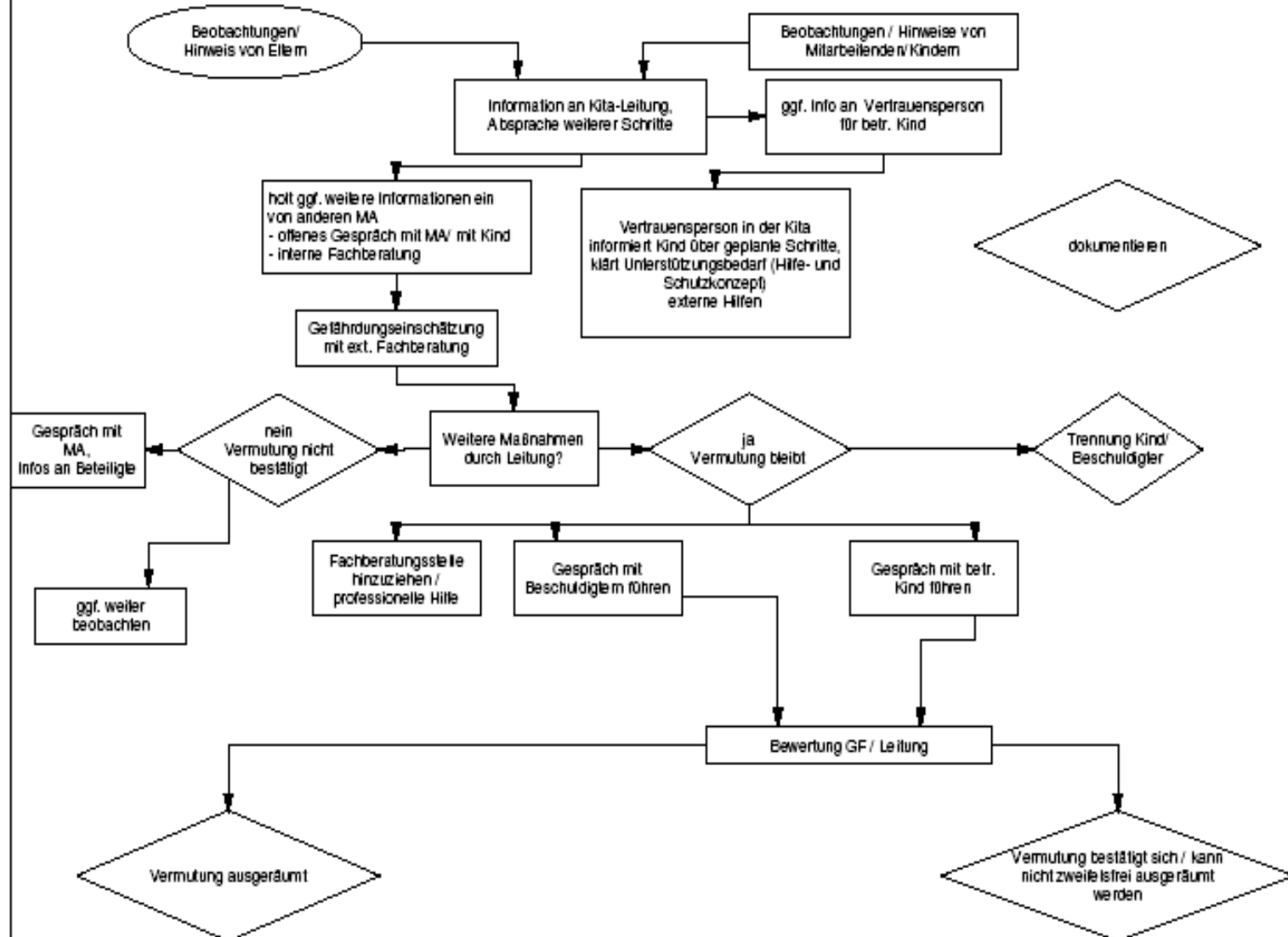
Interne und externe Unterstützung durch eine Fachberatungsstelle wie das Kinderschutz-Zentrum sind ergänzende Schritte.

Kita Paritätischer Hannover

Vermutung sexueller Übergriffe durch Mitarbeitende



Verfahrensablauf



Kommentar

BEOBSACHTEN
Einbeziehen Stellvertretung
Bezieht sich der vermutete
Übergriff auf die Leitung,
Stellvertretung informieren
und Fachberatung und GF
hinzuziehen

sofort!

EINSCHÄTZEN

Gespräch im Team, ggf.
Supervision
"Verhaltensaspekte"
beachten

Auftrag klären

bei gravierenden
Vorwürfen:

- + Betriebsrat hinzuziehen
- + bei zu enger
Freundschaft: Verflechtung
6-Augen-Prinzip
- + kein gemeinsames
Gespräch Kind /
Beschuldigte



Ende