



1. Einleitung

Mit dem Vorliegenden, unter Beteiligung des Kollegiums, entwickelten wir mit Unterstützung der Vereinigung der Waldorfindergärten dieses Schutzkonzept.

Wenn Kinder innerhalb der KiTa körperliche und seelische Gewalt erleben.

Es ist uns ein Anliegen, dieses komplexe Thema aus der Grauzone zu holen um klar Position zu beziehen.

Dabei geht es nicht nur um vorbeugende Maßnahmen und Aspekte, sondern auch um intervenierende Maßnahmen, die im Folgenden klar definiert werden, um Sicherheit und Orientierung für alle Beteiligten zu bieten.

In diesem Zusammenhang unterscheiden wir zwischen verschiedenen Formen von Vernachlässigung und Missbrauch.

1. Psychische, emotionale und seelische Misshandlung
2. Körperliche Misshandlung oder Vernachlässigung
3. Von unbeabsichtigten Grenzverletzungen, sexuellen Übergriffen bis hin zu strafrechtlichen Formen von sexualisierter Gewalt.

Dies gelingt in einer achtsamen und grenzwahrenden Organisationstruktur, das Ausloten von Nähe und Distanz.

2. Rechtliche Grundlagen

Ziel ist, das Wohl von Kindern zu schützen und ihre körperliche und geistige, seelische Entwicklung zu fördern.

Dabei sollen Eltern bei der Wahrnehmung ihres Erziehungsrechts und Verantwortung durch Informationen, Beratung und Hilfe unterstützt werden.

Der §8a Absatz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) Achtes Buch (VIII) Kinder und Jugendhilfe (SGB VIII) erweitert die Pflichten der KiTa, indem er die Klärung eines möglichen Gefährdungsrisikos im Verdachtsfall einer Kindeswohlgefährdung aus Händen des Fachdienstes für Jugend und Soziales in die Hände der Einrichtungen legt.

Rechtliche Grundlagen im Kontext Kindeswohlgefährdung:

GG Art. Abs 2 Schutz von Familie Pflege und Erziehung der Kinder sind das natürliche Recht der Eltern.

BGB § 1631 Abs 2 Recht des Kindes:

Kinder haben ein Recht auf gewaltfreie Erziehung.

Körperliche Bestrafungen, seelische Verletzungen und andere entwürdigende Maßnahmen sind unzulässig.

SGB VIII Kinder und Jugendhilfegesetz Bundeskinderschutzgesetz

§47SGB VIII – Meldepflichten bei Ereignissen und Entwicklungen, die das Wohl von Kindern und Jugendlichen beeinträchtigen können.

§ 72a SGB VIII Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen.

3. Risikoanalyse

3.1 Gefahrenzonen Räumlichkeiten

Bei uns gibt es für die Kinder, aus pädagogischen Gründen, Rückzugsmöglichkeiten, die nicht einsehbar sind.

Z.B. wenn die Kinder sich selber Häuser bauen und diese mit Tücher abhängen.

Auch Versteckmöglichkeiten im Garten sind zu nennen, Spielhaus im Aussenbereich. Ebenso wissen wir über die Gefahrenzonen in den folgend genannten Räumlichkeiten, für die wir klare Regeln der Benutzung haben.

1. Ruheraum
2. Bereiche Garten
3. Puppenhaus
4. Personaltoilette
5. Kindertoiletten

3.2 Risikoanalyse Krippe

Eingangsbereich:

- Waschräume
- 2x Aufbewahrungsräume
- Ruheraum/ Fenster
- WC Erwachsene / Waschmaschine
- WC Kinder/ Erwachsene gibt immer Bescheid, wenn er mit einem Kind geht
- Elektrokasten
- Außentür
- Aufzug
- Gesichert durch ein Törchen das nur Erwachsene öffnen können

Büros:

- Fenster
- Steckdosen
- Elektrogeräte
- Die Kinder dürfen nicht alleine in diese Räume, Erwachsene geben immer Bescheid, wenn sie mit einem Kinder hineingehen.

Küche:

- Ofen/ Herd
- Fenster
- Stühle
- Gesichert durch ein Törchen das nur Erwachsene öffnen können

Schlafrum:

- Fenster
- Kind kann sich verstecken
- Gesichert durch die Tür wird vor dem Schlafen aufgeschlossen und nach dem Schlafen zu geschlossen

Fluchraum:

- Fenster

Gruppenraum:

- Fenster
- Höhle/ Versteck Möglichkeit
- Kleine Kommode/ versteck Möglichkeit

3.3 Risikofaktoren zwischen Kindern

Da in unserer Einrichtung Kinder im Alter von 1-6 Jahren betreut werden, besteht auch unter Kindern ein Entwicklungsunterschied.

Durch dieses Ungleichgewicht können Grenzüberschreitungen begünstigt werden.

Kinder streben nach Selbstständigkeit, und je nach Entwicklung des einzelnen Kindes darf es alleine auf die Kindertoilette gehen.

In diesen Bereichen sind die Kinder für kurze Zeit unbeaufsichtigt.

Dies könnte Übergriffe ermöglichen, welchen wir mit diesem Konzept entgegenwirken.

3.4 Risikofaktoren zwischen Eltern und Kindern

In der Bring- und Abholzeit können Unbefugte einen leichteren Zugang zum Haus bekommen, da während dieser Zeit viele Eltern und Abholberechtigte im Haus ein- und ausgehen. Es ist uns sehr wichtig ein Problembewusstsein für diese Situationen zu schaffen.

Die Sorgeberechtigten erklären schriftlich, wer das Kind abholen darf.

In unserer Einrichtung sind verschiedene Familienformen und Kulturen vorhanden, so dass die innerfamiliären Herangehensweisen an Sexualpädagogik und Sozialisierungsformen von unterschiedlichen Faktoren geprägt sein können.

3.5 Macht- und Machtmissbrauch, Gelegenheit:

Wie werden Machtverhältnisse zwischen Mitarbeiter*innen und Kindern thematisiert?

Durch die Gestaltung des Tagesablaufs (welcher Spielplatz wird heute besucht?) Durch vorgeschriebene Regeln (bei Ankunft zuerst Händewaschen) Durch die Angabe, was die Kinder draußen an Kleidung tragen sollen (Regenjacke, Mütze oder ist barfüßig laufen erlaubt)

Welche Alltagssituationen erleben Sie, bezogen auf Machtmissbrauch an Kindern, als besonders risikohaft? Windeln wechseln/Pflege, Essen reichen, Zu Bett bringen.

In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeit- und Machtverhältnisse?

- In der Pflegesituation
- Beim Wickeln
- Im Sanitärbereich/Toilettengang
- Bei Essensausgaben/Essenssituation
- Im Schlafbereich/Mittagsruhe
- Beim Anziehen (Garderobe)
- Bei Spielsituationen/Aufräumen
-
-

Welche besonderen Vertrauensverhältnisse können leicht ausgenutzt werden.

Allgemein können wir als Vertrauensperson unsere Schutzbefohlene manipulieren und Druck ausüben, sowohl den Kindern gegenüber, als auch ein Stück weit in Richtung des Elternhauses.

Gibt es Kinder mit besonderer Betreuungsnotwendigkeit? (z.B. bei Krankheiten oder Behinderungen) In der jetzigen Betreuungssituation haben keine Kinder mit aktuellen Behinderungen oder Krankheiten.

Wie reflektieren und bewerten Sie diese Risikosituationen?

In „kleinen“ Konferenzen.

Wie gehen Sie mit diesen Situationen um? Beispiel Kindertagen: Wickelsituation S. Der Mitarbeiter, der mit S. wickeln geht, tut es laut kund, so dass er sich sicher ist, dass mindestens ein/e Kollege/in es mitbekommen hat. Während des Wickelns bleibt die Tür offen. Zugleich muss auf die Privatsphäre des Kindes geachtet werden. Das bedeutet, dass der Raum offen bleiben soll, das Kind aber nicht zu sichtbar ist.

Welche regelmäßigen Möglichkeiten haben die Mitarbeiter in der Kita für selbstreflexive Prozesse?

In der regelmäßig stattfindenden Konferenz, Supervisionen und Entwicklungsgesprächen.

4. Personal

Personal, Kollegium

Neueinstellungen:

Grundsätzlich gilt, dass neues Personal vor der Einstellung mind. einen Tag zum Hospitieren kommt.

In der Regel in der Gruppe, in der später gearbeitet werden soll. Die Entscheidung über die Zusammenarbeit trifft die Gruppe, die eine Fachkraft, oder eine PIA-Anwärterin sucht.

Gruppenleitungen werden auf Vorschlag der Leitung ausgewählt.

Die Entscheidung trifft die Gruppenleitungskonferenz mit der Leitung.
Arbeitsverträge werden durch den Vorstand und die Leitung abgeschlossen.

In jeder Gruppe arbeitet mind. eine Gruppenleitung mit waldorfpädagogischer Qualifikation.

In manchen Zeiträumen, kann es auch eine geteilte Gruppenleitung geben.

Unterstützt wird das Leitungsteam von ausgebildeten Waldorfpädagogen und Berufspraktikanten, die in einem dualen Studienzweig, am Seminar für Waldorfpädagogik studieren.
Jeder unserer Mitarbeiter: innen unterschreibt die Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern, in der Einrichtung.

Ebenso muss jeder Mitarbeiter ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorlegen, das alle 5 Jahre erneuert werden muss.

Wenn Leitung und Vorstand in einer Person sind, alle 2 Jahre.

4.1 Personalverantwortung, Einstellung neuer Mitarbeitenden

Sind die Regelungen aus §72a, SGB VII: „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ allen bekannt und werden sie umgesetzt?

Die Regelungen sind dem Kollegium bekannt

Werden die Themen Kinderschutz und Haltung bereits im Vorstellungsgespräch angesprochen?

Wer stellt diese Fragen?

Die Themen werden von Leitung und Vorstand angesprochen.

Wie kommen Sie zu der Einschätzung darüber, ob ein*e Bewerber*in zu Ihnen passt?

Ablauf:

- Gründliches Lesen der Bewerbungsunterlagen
- Vorstellung bei Leitungspersonal und Konferenz
- Probearbeiten
- Besprechung im Kollegium

Wie gewährleisten Sie den Mitarbeitenden ein wertschätzendes, von Vertrauen geprägtes Arbeitsklima im pädagogischen Alltag?

- Regelmäßige Supervision
- Kritikmanagement
- Entwicklungsgespräche
- Teamgespräche
- Freier Handlungsraum für pädagogisches Fachpersonal und Auszubildende auf Grundlage der Konzeption
- Teilnahme an betriebsinternen Festen, Konferenzen, Elternabenden und Sonstigen

Wie erfolgt die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen?

Neuen Mitarbeiter*innen wird ein Mentor*in zur Seite gestellt. Der Mentor*in weist die neuen Mitarbeiter*innen ein und steht ihr/ihm bei Fragen zur Seite.

Wie erfolgt die Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen?

Ein Mentor*in begleitet die neuen Mitarbeiter*innen bei Fragen in Konferenz Themen, Reflektionsgesprächen und unterstützt sie/ihn bei der Vorbereitung pädagogisch inhaltlicher Arbeiten (Puppenspiel, Freispiel, Vorbereitung des Gruppenalltags, Elternabende etc.)

Sind Rollen und Zuständigkeit klar?

Ja, diese sind allen klar. Strukturen werden bei Aufnahmen thematisiert (Leitungen, Anleitungen, Vorstand)

4.2 Selbstverpflichtung / Verhaltenskodex

Selbstverpflichtung für die Arbeit mit Kindern in der Kindertageseinrichtung Verhaltenskodex Kinderschutz Lichtstube e.V. (Blankoformular)

1. Ich verpflichte mich, alles zu tun, damit in der Arbeit mit Kindern Gewalt, Vernachlässigung und andere Formen der Gewalt verhindert werden.
2. Ich verpflichte mich, Kinder vor sexualisierter Gewalt zu schützen und toleriere keine Form von Gewalt.
3. Ich verpflichte mich dazu, ein sicheres, förderliches und ermutigendes Umfeld für Kinder zu schaffen und/ oder zu wahren. Ich respektiere sie als eigenständige Persönlichkeiten und höre ihnen zu.
4. Ich verhalte mich niemals abwertend und unterlasse jede Form von Bedrohung, Diskriminierung, verbaler oder körperlicher Gewalt.
5. Ich verpflichte mich, zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz gegenüber Kindern.
6. Ich verpflichte mich, die individuellen Grenzen der Kinder zu respektieren und die Intimsphäre und persönliche Schamgrenze zu achten.
7. Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin bewusst und missbrauche meine Rolle nicht für sexuelle Kontakte zu mir anvertrauten jungen Menschen.
8. Ich achte auf Grenzüberschreitungen durch Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen in den Angeboten und Aktivitäten. Ich vertusche nichts und werde mich bei konkreten Anlässen umgehend an die/ den benannte*n kompetente*n Ansprechpartner*in wenden.
9. Ich nehme die Kinder bewusst wahr und achte dabei auch auf mögliche Anzeichen von Vernachlässigung und Gewalt. Wenn ich Formen von Vernachlässigung und Gewalt bei Kindern vermute, wende ich mich umgehend an die Leitung.
10. Ich habe das Schutzkonzept gelesen und den darin enthaltenen Verhaltenskodex und versichere, danach zu handeln.

Ich bestätige, dass das Bundeszentralregister in Bezug auf meine Person keine Eintragungen über Verurteilungen wegen Straftaten nach den §§ 171, 174 – 174c, 176 – 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232-233a, 234, 235 oder 236 Strafgesetzbuch enthält und auch keine entsprechenden Verfahren gegen mich anhängig sind.

Ich verpflichte mich, den Träger über die in der Einleitung entsprechender Verfahren zu informieren.

Unterschrift Mitarbeiter*in.....

Ort Datum.....

4.3 Grenzüberschreitungen

1. Wie führen Sie einen regelmäßigen fachlichen Austausch im Team zu Themen wie Nähe und Distanz, Grenzüberschreitungen, Privatsphäre, Körperkontakt?
 - In Konferenzen
 - In Teambesprechungen
 - Nicht in Hörweite von Kindern
2. Wie und mit wem reflektieren Sie, wie Kinder und Mitarbeitende auf Körperkontakt reagieren von wem er ausgeht, wer ihn als angemessen oder unangemessen erlebt oder beschreibt?
 - Mit Kollegen im Team
 - Mit der Gruppenleitung /Einrichtungsleitung
 - Mit Schutzkonzeptbeauftragten /Regionalvertretung
 - In Einzelgesprächen oder im Team
 - Eltern miteinbeziehen, wenn es notwendig ist
3. Wie gehen Sie mit ungewöhnlichen Wünschen nach Nähe und Distanz von Kinder um?
 - Besprechen im Team
 - Entscheidung treffen über Umgang
 - Umsetzen und im Austausch bleiben
 - Persönliche Abgrenzung
4. Welche Vorstellungen und Konzepte zur Sexualerziehung gibt es in ihrer Kita (Sexualpädagogisches Konzept)
 - Die Lichtstube hat ein Sexualpädagogisches Konzept
5. Kennen Sie Ihre individuelle eigene biographische Gewohnheit zum Thema Nähe und Distanz? (Selbstreflexionsfragen)
 - Teamsitzungen und Konferenzen als mögliche Reflexionsplattform
 - Regelmäßig thematisieren
 - Erarbeiten eines sexualpädagogischen Konzepts, um extreme persönliche Prägung zu vermeiden
 - Sexualpädagoge/in von extern dazu holen
6. Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
 - Ja, siehe Konzeption und Sexualpädagogisches Konzept

5. Prävention im Alltag mit den Kindern

Grundlagen:

1. Vorbild für gesunde Grenzen sein, niemand darf mich berühren, mit mir umgehen, dass es mir unangenehm ist.
2. Kinder im pädagogischen Alltag helfen, ein gutes sensorisches Bewusstsein entwickeln.
3. Kinder darin stärken, dass sie ihren Gefühlen (Angst, Unwohlsein) und körperliche Reaktionen vertrauen sollen und Situationen verlassen sollen, um sich Hilfe zu holen.
4. Kinder Gelegenheit geben, Nein sagen zu üben.
5. Kindern sagen, dass sie Vorfälle die sie beunruhigen, immer erzählen können, damit sie für deren Sicherheit sorgen können.

Wesentliche präventive Bestandteile der pädagogischen Arbeit:

1. Bewusster Umgang mit dem Austesten der Kinder von Wirkung und Grenzen
2. Umgang mit Nähe und Distanz
3. Grenzsetzung gehört zur täglichen pädagogischen Arbeit
4. Die professionelle Gestaltung von Beziehung von Nähe und Distanz ist wichtig. Die Beziehung vom Erwachsenen darf nicht für eigene private Zwecke benutzt werden.
5. Körperkontakt ist ausschließlich in der pädagogischen Arbeit zum Wohle des Kindes auszurichten und orientiert sich an der Vermeidung von Übergriffen.
6. Als Fachkräfte müssen wir eine eigene Wahrnehmung über die möglichen Formen der Gewalt durch Mitarbeitende entwickeln.

Reflektion des päd. Handelns im Kollegium

Reflektionsfragen widmen sich der Prävention grenzüberschreitenden, übergriffigen und sexualisierten Verhaltens durch Mitarbeitende . Ausgehend vom Grundgedanken, dass Präventionsmaßnahmen in Organisationen partizipativ erarbeitet werden müssen.

Partizipation & Beschwerdemanagement:

Beschwerde- und Konfliktleitfaden

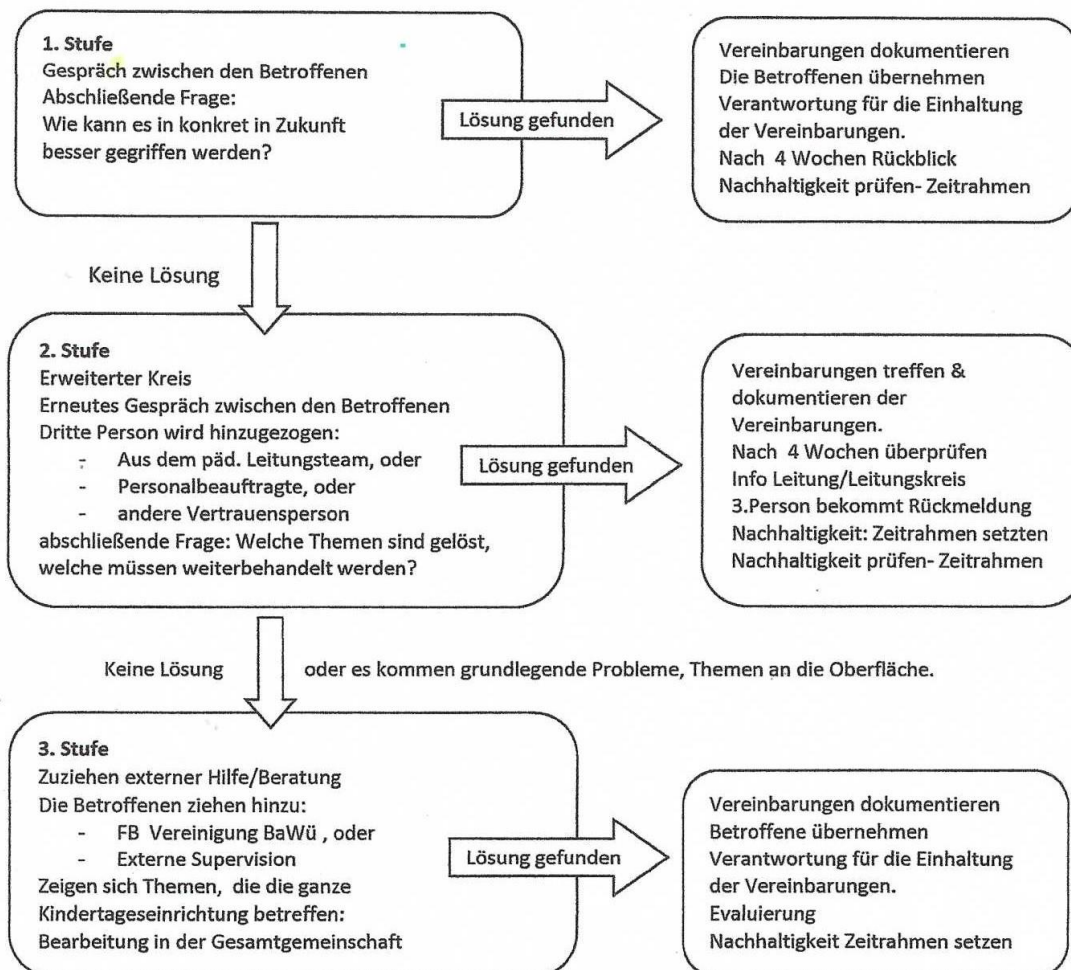
Grundannahme - Alle Anliegen und Beschwerden sind uns wichtig!

Ein Konflikt hat einen Entstehungsort, einen Austragungsort und bedarf eines Lösungsortes, außerdem einen Ort, an dem die Nachhaltigkeit der Lösung überprüft und gesichert wird. Es ist wichtig diese Orte auseinanderzuhalten und zu unterscheiden. Wenn der Gegenstand des Konfliktes juristischer Tragweite ist, übernehmen die Vorstände des Trägervereins unmittelbar den Prozess. Alle Gespräche, Vereinbarungen und Absprachen werden schriftlich protokolliert bzw. dokumentiert.

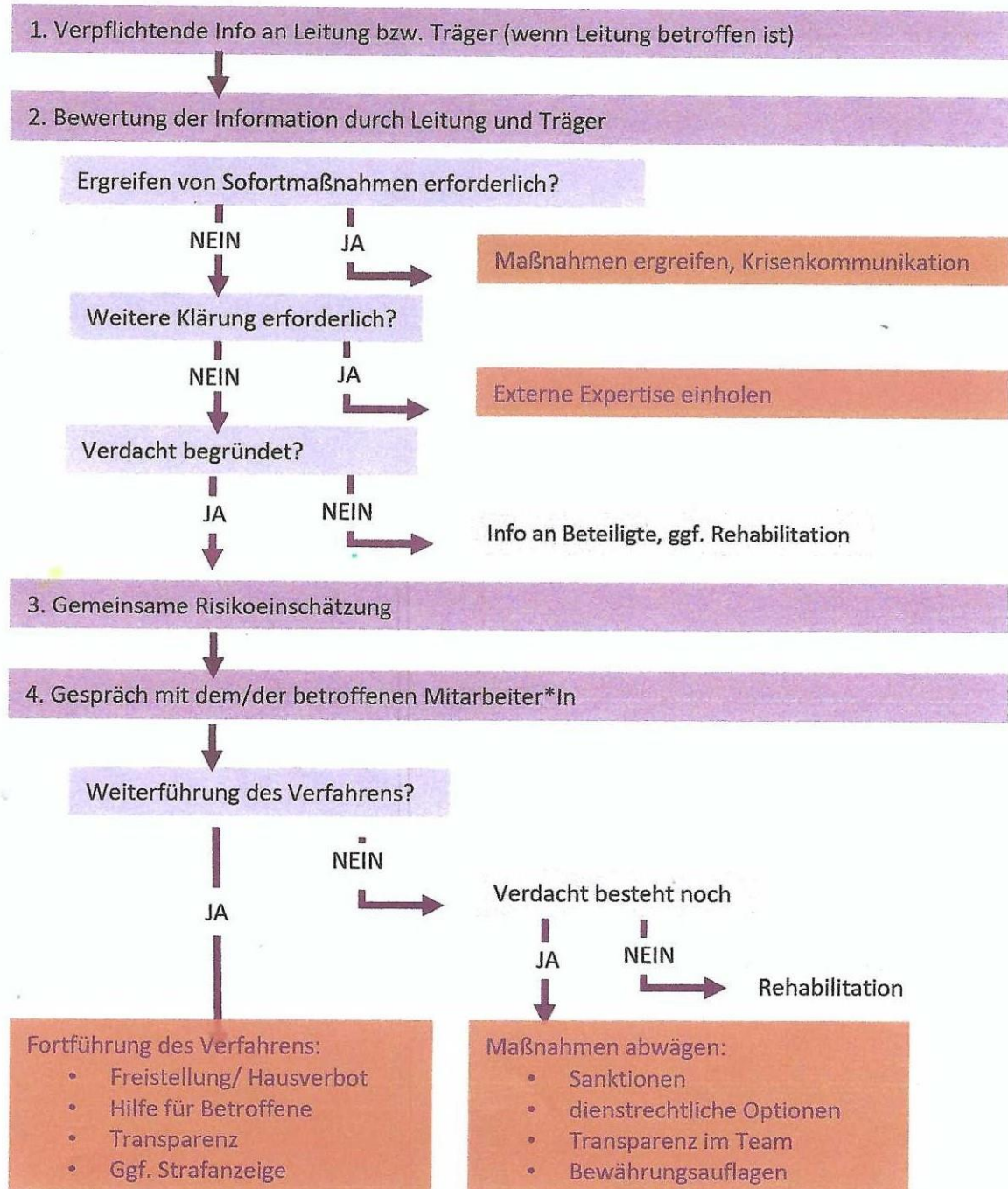
Entstehungsorte

Gruppenalltag	Teamsitzung	Konferenz & Leitungskonferenz
Erziehungspartnerschaft	Entscheidungen	Gremien
Einrichtungsstrukturen	Vorstandsarbeit	Verwaltung

Austragungsorte



6. Intervention Verfahren bei Kindeswohlgefährdungen



Verhaltenskodex

Dieses Verhalten geht nicht	<p>Intim anfassen Intimsphäre missachten Zwingen Schlagen Strafen Angst machen Sozialer Ausschluss Vorführen Nicht beachten Diskriminieren Bloßstellen Lächerlich machen Kneifen Verletzen (fest anpacken, am Arm ziehen)</p>	<p>Misshandeln Herabsetzend über Kinder und Eltern sprechen Schubsen Isolieren/ fesseln/ einsperren Schütteln Vertrauen brechen Bewusste Aufsichtspflichtverletzung konstantes Fehlverhalten Küssen Filme mit grenzverletzenden Inhalten Fotos von Kindern ins Internet stellen (Ist das ein Punkt – oder zwei Punkte?)</p>
Dieses Verhalten ist pädagogisch kritisch und für die Entwicklung nicht förderlich	<p>Sozialer Ausschluss (vor die Tür begleiten) Auslachen (Schadenfreude, dringend anschließende Reflexion mit dem Kind / Erwachsenen) Lächerliche, ironisch gemeinte Sprüche Regeln ändern Überforderung/ Unterforderung Autoritäres Erwachsenenverhalten Nicht ausreden lassen Verabredungen nicht einhalten</p>	<p>Stigmatisieren Ständiges Loben und Belohnen ~ (Bewusstes) Wegschauen Keine Regeln festlegen Anschnauzen Laute körperliche Anspannung mit Aggression Regeln werden von Erwachsenen nicht eingehalten (regelloser Haus) Unsicheres Handeln</p>
Diese aufgezählten Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden. Insbesondere folgende grundlegende Aspekte erfordern Selbstreflexion: Welches Verhalten bringt mich auf die Palme? Wo sind meine eigenen Grenzen? Hierbei unterstützt die Methode der kollegialen Beratung bzw. das Ansprechen einer Vertrauensperson.		
Verhalten ist pädagogisch richtig	<p>Positive Grundhaltung, ressourcenorientiert arbeiten Verlässliche Strukturen Positives Menschenbild Den Gefühlen der Kinder Raum geben Trauer zulassen Flexibilität (Themen spontan aufgreifen, Fröhlichkeit, Vermittler/ Schlichter) Regelkonform verhalten Konsequenz sein Verständnisvoll sein Distanz und Nähe (Wärme) Kinder und Eltern wertschätzen Empathie verbalisieren, mit Körpersprache, Herzlichkeit Ausgeglichenheit Freundlichkeit Hilfe zur Selbsthilfe Verlässlichkeit</p>	<p>Aufmerksames Zuhören Jedes Thema wertschätzen Angemessenes Lob aussprechen können Vorbildliche Sprache Integrität des Kindes achten und die eigene, gewaltfreie Kommunikation – fehlt hier ein Verb? Ehrlichkeit Authentisch sein Transparenz Echtheit Unvoreingenommenheit Fairness Gerechtigkeit Begeisterungsfähigkeit Selbstreflexion „Nimm nichts persönlich“ Auf die Augenhöhe der Kinder gehen</p>
<p>Folgendes wird von Kindern möglicherweise nicht gern gesehen, ist aber trotzdem wichtig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regeln einhalten • Tagesablauf einhalten • Grenzüberschreitungen unter Kindern und pädagogische Fachkräfte unterbinden • Kinder anhalten, Konflikte friedlich zu lösen <p>Klug ist es, in schwierigen, verfahrenen Situationen einen Neustart/ Reset zu initiieren</p>		

VERHALTENSAMPEL:

GRÜN

Verhalten ist pädagogisch richtig und wichtig

Selbstreflektion ausüben, auf Augenhöhe der Kinder gehen

Positive Grundhaltung und ein positives Menschbild vermitteln

Authentisches Handeln durch Verlässlichkeit und Konsequenz

Freundlichkeit schenken und ausstrahlen

Vorbildliche Sprache pflegen

Transparenz im Handeln leben

Fairness und Gerechtigkeit leben und Verständnis zeigen

Die eigenen Ressourcen und die der Anderen wahren und beachten

Begeisterungsfähigkeit ausstrahlen und leben

Verlässliche Strukturen schaffen und stets ehrlich sein

Kinder und Eltern wertschätzen, z.B. durch aufmerksames Zuhören

GELB

Dieses Verhalten ist kritisch und für die Entwicklung des Kindes nicht förderlich

Autoritäres Erwachsenenverhalten

Stigmatisieren und sozialer Anschluss

Das Kind auslachen (dringende Reflektion mit dem Kind)

Regeln werden von Erwachsenen nicht eingehalten

Regeln willkürlich ändern

Laute körperliche Anspannung mit Aggression

Grenzverletzung (Jede*r Erzieher*in und jedes Kind hat eigene Grenzen die nicht überschritten werden dürfen)

Anschnauzen

Verabredungen nicht einhalten

Ständiges Loben und Belohnen

ROT

Dieses Verhalten ist grenzüberschreitend und untragbar

KÖRPERLICH

Intim anfassen, schlagen, strafen, kneifen, verletzen (fest anpacken)

misshandeln, fesseln, isolieren, einsperren, schütteln, küssen

PSYCHISCH

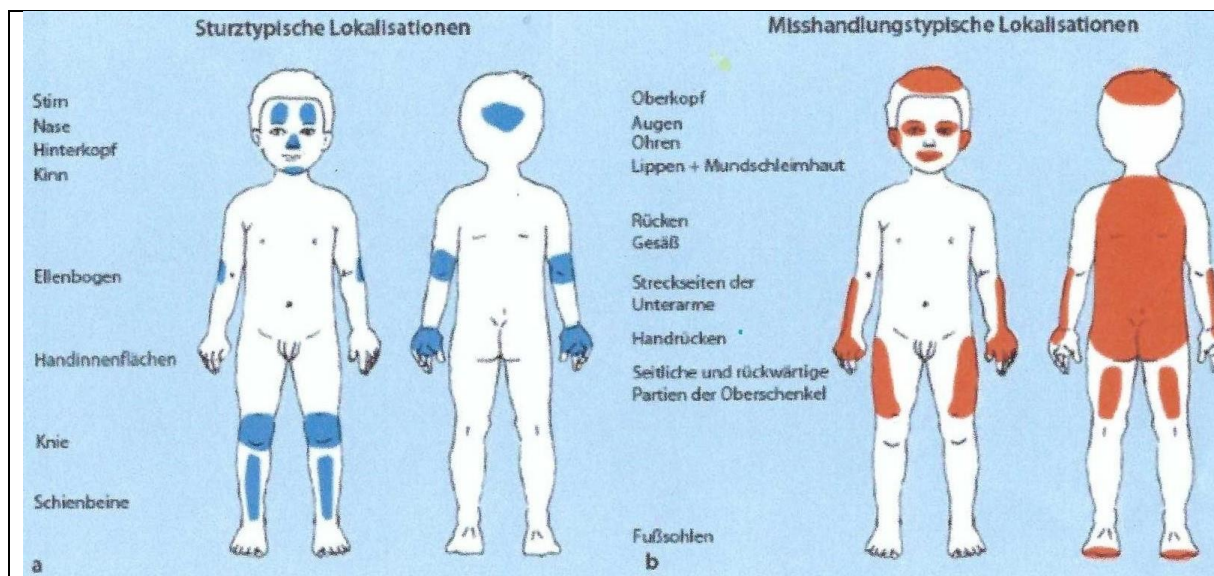
Intimsphäre missachten zwingen, strafen, Angst machen sozialer Anschluss

nicht beachten vorführen, diskriminieren

bloßstellen, lächerlich machen, anschreien, herabsetzend über Kinder und Eltern sprechen

Vertrauen brechen, bewusste Aufsichtspflichtverletzung, konstantes Fehlverhalten

Fotos und Filme von Kindern öffentlich verbreiten



6.1 Umgang mit Gewalt durch Mitarbeitende:

1. Gibt es im Umgang mit den Kindern eine Verhaltensampel, Verhaltenskodex? Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert?

Ja, es gibt eine Verhaltensampel und ist für die Erzieher*innen, PIA, Vorstand, andere Angestellte und Eltern ausgehängt.

2. Wie wird der Verhaltenskodex nach außen getragen?

Es wird sichtbar und verschriftlich aufgehängt. Es steht im Schutzkonzept, dies können die Eltern einsehen. So wird das Konzept einmal pro Jahr überarbeitet.

3. Ist dieser Verhaltenskodex Thema, wenn jemand neu in die Einrichtung kommt?

Es wird im Vorstellungsgespräch thematisiert. So wird auch in kleinen/großen Konferenzen das Verhalten besprochen. Z.B. NoGo's, Regeln....

4. Gibt es im Kolloquium Fachwissen über die Themen: sexualisierte Gewalt, strukturelle Gewalt, Gewalt durch Mitarbeitende, übergriffiges Verhalten auf allen Ebenen der Organisation?

Alle Kolleg*innen haben alle die Fortbildung „Schutzkonzept“ absolviert.

5. Gab es in der Vergangenheit Vermutungs- bzw. Verdachtsfälle im Verband und wurden diese aufgearbeitet? Wie wurde damit umgegangen?

Es gab keinen Fall.

6. Ist das Thema „Schutzkonzept“ fester Bestandteil bei der Auswahl haupt- und ehrenamtlicher Mitarbeiter*innen.

Dies wird aufgenommen und bei den Gesprächen berücksichtigt.

7. Ist es ein Teil der Einstellungskriterien?

Ja, dies ist ein Einstellungskriterium

8. Wird das Thema bei der Vergabe von Honorarverträgen berücksichtigt.

Ja, das wird es und auch hier wird ein erweitertes Führungszeugnis verlangt.

7. Regelmäßige Überprüfung und Weiterbildung

Diese Fortbildungen werden von der Vereinigung der Waldorfindergärten aus- und durchgeführt.

Die pädagogische Arbeit wird in wöchentlichen Konferenzen geplant und besprochen.

Es finden jährliche Einzel Reflektions- und Entwicklungsgespräche statt.

Ebenso Rückblickkonferenzen mit allen Kollegen und Auszubildenden.

Hier werden schwierige Situationen , die im Alltag aufgebrochen sind, angeschaut, analysiert und besprochen, was hat sich verändert.

Wir sind daran interessiert, dass mit Konflikten konstruktiv umgegangen wird. So kann jeder persönlich und die Einrichtung als Ganzes, daran wachsen.

Nicht gelöste Konflikte haben das Potential zu eskalieren und zerstörerisch zu wirken.

Durch unser Konfliktverhalten wird das Konfliktmuster der Kinder geprägt, die wir betreuen.

Daher ist es von großer Wichtigkeit, wie wir als Vorbilder mit Konflikten umgehen.

In Konfliktsituationen bietet sich beratende Unterstützung in Form von Supervision an.

Bei uns im Haus, wird dies regelmäßig durchgeführt, auch wenn kein aktueller Konflikt vorliegt. Durch diese Maßnahme kann präventiv vorgebeugt werden.