



Schutzkonzept des Uhlennudelclub e.V. für GBS-Einrichtungen an Grundschulen

Das Schutzkonzept des Uhlennudelclub e.V. bezieht sich auf die gesamte pädagogische und organisatorisch-administrative Arbeit mit Kindern und dient dabei zuallererst dem Schutz des Kindes und der Förderung des Kindeswohls, weiterhin dem Schutz und der Fürsorgepflicht für die MitarbeiterInnen wie auch dem Wohl der Institution.

Als wesentliches Element der Qualitätsentwicklung gibt das Schutzkonzept eine Haltung und ein Verhalten des Trägers und der MitarbeiterInnen seiner Einrichtungen wider, die klare Orientierung geben und in beständiger Reflexion weiter entwickelt werden.

Der Kinderschutz als Teil des Schutzkonzepts basiert u.a. auf den §§ 8, 45 und 79a des Sozialgesetzbuches „Achstes Buch Kinder- und Jugendhilfe (SGB VIII)“ und ist seit dem 01. Januar 2012 gesetzlich vorgeschrieben.

Das Schutzkonzept des Uhlennudelclub e.V. ist nach den „Leitfragen zum Kinderschutz“ der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI) aufgebaut und beginnt mit einer vorangestellten einrichtungsspezifischen SWOT-Analyse (Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse).

Gegenüber der reinen Risiko-Analyse werden in der SWOT-Analyse auch die Ressourcen erfasst, mit denen ermittelten Schwächen und Risiken begegnet werden kann.

SWOT-Analyse (Stärken-Schwächen-Chancen-Risiken-Analyse)

Risiken: Was sind potentielle Risiko-Situationen für die GBS-Einrichtung?

- Körperkontakt zwischen Erzieher und Kind
- Situationen, in denen Erzieher und Kind allein miteinander sind (1:1-Situation)
- Machtmissbrauch der Erzieher gegenüber Kindern
- Körperkontakt, Konflikt und Gewalt unter Kindern
- Körperkontakt, Konflikt und Gewalt unter Erziehern
- Körperkontakt, Konflikt und Gewalt von Eltern zu Erziehern

Verhalten von MitarbeiterInnen in Risikosituationen

- Reflektion individuellen Verhaltens in den o.a. Gremien
- vom Team erarbeitetes Regelwerk – Regelwerk in GAB-Ordner
- Verhaltenskodex für alle MitarbeiterInnen als Bestandteil des Arbeitsvertrags
- Regelmässige Überprüfung der Regelwerke auf Leitungsebene
- Erstellung von Ablauf-Schemata bei Verdachtsfällen (Leitung)

Wie ist sicher gestellt, dass alle MitarbeiterInnen darüber informiert sind?

- Praxisüberprüfung im Rahmen des GAB-Verfahrens
- Aufgabe der Leitung (im Team)
- Trägervertretung & Leitung: Bewerbung/Hospitation/Einarbeitungskonzept
- Verhaltenskodex als Bestandteil des Arbeitsvertrags
- Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis als Einstellungsvoraussetzung

Stärken: Welche Stärken stehen den genannten Risiken gegenüber?

- Das Team ist sensibilisiert und vertraut mit den Themen des Schutzkonzepts
- In der Selbstverpflichtung des Verhaltenskodex ist eine klare Haltung formuliert
- Es besteht ein guter Zusammenhalt mit gegenseitiger Unterstützung im Team
- Im Team herrschen gegenseitiges Vertrauen, Respekt und Transparenz
- Die Teammitglieder nutzen den gegenseitigen Austausch und die Selbstreflexion
- Das Team verfügt über ein hohes Maß an Erfahrung und Kompetenz
- Die Teammitglieder verfügen über unterschiedliche Ressourcen
- In Teamsitzungen und Supervisionen sind
- Kinder gewinnen Sicherheit durch ihre feste BezugserzieherIn
- am GBS-Standort besteht ein guter (informeller) Austausch im Team und mit dem Lehrer-Kollegium sowie mit den Eltern

Schwächen: Worin bestehen die (strukturellen) Schwächen der GBS-Einrichtung?

- Defizit in der Raumplanung und –gestaltung: fehlende Rückzugsbereiche und unzureichende Ruhezeiten für die Kinder
- Unzureichender Lärmschutz, insbesondere in der Mensa
- Freier Zugang zum Schulgebäude und zum Schulgelände für jedermann
- Belastung durch Lärm, Dreck und räumliche Engpässe in der Bauzeit

In der aktuellen Bautätigkeits-Phase stellen die genannten Schwierigkeiten, insbesondere der freie Zugang für jedermann, eine besonders hohe Anforderung an die Aufmerksamkeit und die Ausübung von Kontrolle an die einzelnen MitarbeiterInnen.

Chancen: Worin bestehen die Chancen, mit denen Schwächen begegnet werden kann?

- Feedback-Gespräche im Team (Teamsitzung/Kollegiale Beratung)
- Ressourcen ermöglichen Perspektiv-Wechsel
- Sicherheit und Wohlwollen
- In der 1:1-Bindungsarbeit Vertrauen zum Kind aufzubauen
- Klare Grenzen und Konsequenzen (geben Sicherheit)
- das Eulennest (siehe Konzept)
- Körperkontakt, der vom Kind ausgeht
- Hohes gegenseitiges Vertrauen im Team
- Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Teams (u.a. durch Supervision)
- Vielfalt des MitarbeiterInnen-Teams
- Neue Impulse durch Veränderungen und neue MitarbeiterInnen
- Die unterschiedlichen Persönlichkeiten der ErzieherInnen bieten den Kindern eine große Auswahl an möglichen Vertrauenspersonen

Macht & Machtmissbrauch

Es ist die Aufgabe der Leitung, sicher zu stellen, dass das Verhältnis der einzelnen MitarbeiterInnen zu ihrer „Machtposition“ definiert und regelmäßig reflektiert wird. Dazu werden die Praxisüberprüfung im Rahmen der Qualitätsentwicklung im GAB-Verfahren, die inhaltliche Arbeit in den verschiedenen Gremien der Einrichtung und in der Kooperation mit der Schule sowie Fortbildungsmaßnahmen zu diesem Themenbereich genutzt.

Die MitarbeiterInnen des Teams

- arbeiten gemeinsam zum Thema in den wöchentlichen Teamsitzungen
- nutzen die täglichen Dienstbesprechungen, um aktuelle Ereignisse anzusprechen
- setzen die kollegiale Beratung als Instrument zur Reflexion ein
- nutzen die Supervision mit externer professioneller Begleitung
- nehmen an internen Teamfortbildungen & externen Fortbildungen zum Thema teil

Die Zielsetzung dieser Auseinandersetzungen mit dem Thema besteht darin

- das eigene Verhalten und die eigene Rolle zu reflektieren
- ein Bewusstsein für die eigene Machtposition herzustellen
- die Intention eines „Machteinsatzes“ zu klären
- Transparenz über das Verhalten in Risikosituationen zu erzeugen

Die Aufgaben der Leitung erstrecken sich darauf

- den Informationsfluss und Transparenz in der Einrichtung sicherstellen
- den Informationsfluss und Transparenz zu Eltern und Schule gewährleisten

Grenzen und Grenzüberschreitungen

Vorangestellt sei hierzu folgende Maxime: **Körperkontakt ist Teil der Pädagogik!**

Der Sinn des Schutzkonzeptes besteht in einer altersgemäßen und sinnvollen Regelung der Körperkontakte zwischen Kindern und Erziehern ebenso wie unter Kindern und unter ErzieherInnen, denn ein pädagogischer Umgang mit Kindern, der auf Vermeidung jeglichen körperlichen Kontakts abzielt, ist nicht angemessen und kann den individuellen kindlichen Bedürfnissen nach Nähe nicht gerecht werden. Darum gilt es

- Grenzen zu definieren und
- die Einhaltung dieser Grenzen sicher zu stellen
- Körperkontakte in 1:1 Situationen (ohne Zeugen) zu vermeiden

Im pädagogischen Kontext sind Berührungen dieser gesetzten Grenzen immer gegeben und nicht vermeidbar. Umso wichtiger ist es deshalb, diese Grenzen immer wieder zu benennen und zu (er)klären, um das Auftreten von Grenzverletzungen zu verringern und das Risiko von Grenzüberschreitungen zu minimieren.

In Bezug auf die Zielgruppen des Schutzkonzeptes sind damit

- individuelle Grenzen und die Privatsphäre jedes einzelnen Kindes zu respektieren
- individuelle Grenzen und die Privatsphäre jeder MitarbeiterIn transparent zu machen
- den Schutz jeder MitarbeiterIn vor Grenzüberschreitung durch Eltern zu gewähren

Anlaufstellen und Ansprechpartner für den Umgang mit Grenzberührung und grenzverletzendem Verhalten von Kindern und MitarbeiterInnen

- erste AnsprechpartnerIn ist für Kinder und Eltern die Bezugserzieherin, eine andere ErzieherIn/LehrerIn oder pädagogische MitarbeiterIn ihres Vertrauens
- die Anlaufstelle der Kinder ist das „Eulennest“ (siehe Konzept Eulennest)
- die Vertrauensperson des Teams ist für die MitarbeiterInnen die Standort-Leitung
- die Anlaufstellen für Eltern sind im Beschwerdemanagement dargestellt

Planungsvorhaben

- Entwicklung von Maßnahmen (Standards und Verhaltensrahmen) bei privaten Beziehungen unter MitarbeiterInnen
- Ausschluss privater (Arbeits-) Beziehungen der MitarbeiterInnen zu Kindern & Eltern

- Zusatzvereinbarung im Arbeitsvertrag, die von der Leitung verfasst wird (z.B. Ausschluss von privatem Kinder-Sitting durch MitarbeiterInnen)
- Erstellung eines Konzepts zur Sexualerziehung (nach den Hamburger Bildungsempfehlungen), das nach entsprechender Fortbildung durch die dazu qualifizierten MitarbeiterInnen erarbeitet wird

Beteiligung und Umgang mit Beschwerden

Die Annahme und die weitere Bearbeitung von Beschwerden sind in einer graphischen Darstellung der Kommunikationswege, die sich in erster Linie an die Eltern richtet, mit Benennung der Ansprechpartner dargestellt.

Eine transparente Erläuterung der Beschwerde-Wege und der Ansprechpartner für die unterschiedlichen Bereiche „pädagogisch-organisatorisch“ und „vertragsbezogen“ ist ergänzend beigefügt.

Die Information der Eltern über das Beschwerdemanagement erfolgt auf verschiedenen Ebenen und Medien:

- Eltern-Informations-Abende
- Info-Mappe für neue Eltern, Elternbriefe
- Aushang am Schulstandort, Homepage, Darstellung in Gremien etc.

Im Umgang mit Beschwerden von Eltern gelten folgende Grundsätze zur Bearbeitung

- Direkte Klärung von Erzieher zu Eltern im persönlichen Kontakt (Gespräch oder Telefonat)
- Zur Orientierung im Gespräch und zur Strukturierung desselben dient die Handlungsleitlinie „Elterngespräche“
- Klare Dokumentation vom Eingang bis zum Abschluss bei schriftlichem Eingang (per Email etc.) und bei gravierenden Beschwerde-Inhalten
- Die Information der MitarbeiterInnen im Team über eingegangene Eltern Beschwerden erfolgt durch die (Standort-)Leitung
- Die Information der MitarbeiterInnen im Team über eingegangene Eltern-Beschwerden erfolgt direkt über die Klassenlehrerin (Tandempartnerin)

Ansprechpartner für Beschwerden der MitarbeiterInnen über Kinder, Eltern, Kollegen und Lehrerkollegen ist die (Standort-) Leitung

- Direkte Klärung durch die (Standort-) Leitung im persönlichen Gespräch
- Bearbeitung in der Teamsitzung: Klärung und Reflektion (ergebnisorientiert)
- Unterstützung aus dem Team durch Feedback und kollegiale Beratung

Im Beschwerdeweg für die Kinder sind die MitarbeiterInnen der erste Ansprechpartner

- In der Gruppe und in der Klasse in Gruppenzeit und in der gemeinsamen Stunde
- Im „Eulennest“
- In der gesamten GBS-Betreuungszeit
- Die Information der Kinder über ihre Rechte/Ansprechpartner/Beschwerdewege erfolgt in den jeweiligen Gruppen und in der Kinderkonferenz

Planungsvorhaben:

- Konzept zur (Weiter-) Entwicklung der Partizipation der Kinder erarbeiten
- Kinderrechte & Beschwerdewege – Information und Umsetzung
- Konflikt-Kultur (im Team) weiter entwickeln
- die offene, direkte Ansprache eigener Beobachtungen fördern und mit Formulierungshilfen unterstützen: „ich habegesehen“ statt „Du hastgetan“

Auswahl, Einstellung und Überprüfung neuer MitarbeiterInnen

Das Bewerbungs- und Einstellungsverfahren neuer MitarbeiterInnen einschließlich des Arbeitsvertrags erfolgt nach einem standardisierten Vorgehen:

- nach Prüfung der schriftlichen Unterlagen erfolgt eine Einladung zum persönlichen Vorstellungsgespräch zwischen der Bewerberin/dem Bewerber und der Leitung
- bei entsprechender Eignung durchläuft die Bewerberin/der Bewerber eine ganztägige Hospitation mit standardisiertem Ablauf und Abschlussreflektion
- in Vorstellungsgespräch und Hospitation werden die Grundhaltung zum Kind, der Kinderschutz und das Schutzkonzept thematisiert, und über den Verhaltenskodex des Uhlennudelclub e.V. als Bestandteil des Arbeitsvertrags informiert
- Team und Leitung tauschen sich über ihre Eindrücke in Vorstellung und Hospitation aus, und treffen eine gemeinsame Entscheidung über die Einstellung
- die Bewerberin/der Bewerber wird über die Entscheidung informiert, und erhält das Angebot, die freie Stelle anzunehmen (bei negativer Entscheidung eine Absage)

Die gesetzliche Vorgabe nach § 30a und 31 BZRG wird regelhaft umgesetzt: das vorgeschriebene erweiterte Führungszeugnis für Personen, die beruflich mit Kindern arbeiten, ist Einstellungsvoraussetzung, und vor Antritt der Mitarbeit von jeder Mitarbeiterin und Praktikantin vorzulegen.

Die Partizipation des Teams an der Entscheidung über die Einstellung einer neuen MitarbeiterIn ist ein wesentlicher Bestandteil des gesamten Einstellungsverfahrens. Eine Einstellung neuer MitarbeiterInnen durch die Leitung erfolgt nur in Übereinstimmung mit dem Team, sofern keine Einwände oder Bedenken gegen den Bewerber bestehen.

In der Einarbeitungsphase werden neue MitarbeiterInnen durch einen Mentor aus dem Team unterstützt und begleitet, in der Einarbeitung werden standardisiert verschiedene Phasen durchlaufen. Es finden regelmässige Feedback- und Reflexionsgespräche mit dem Mentor und der Standortleitung statt.

Nach dem Gespräch zum Ende der Probezeit mit der Gesamtleitung werden für neue MitarbeiterInnen wie für alle anderen MitarbeiterInnen Jahres-Gespräche mit der Leitung im standardisierten Ablauf anberaunt.

Umgang mit Gewalt unter Kindern

Definition: was macht einen „sicheren Ort“ für Kinder aus?

- Sicherheit durch klare Regeln und einheitliches Handeln der Fachkräfte
- Kinderschutz ist das oberste Gebot allen pädagogischen Handelns
- Sicherer Ort für Kinder und Fachkräfte
- Konzept: Kinder dürfen (alters-angemessen) unbeobachtet sein
- Haltung der Erzieher vermitteln: „ich hab Dich gesehen/Dein Verhalten ist nicht o.k.“

Umsetzung des „sicheren Ortes“ im pädagogischen Alltag:

- einheitliches und berechenbares Vorgehen des Fachkräfte-Teams
- Soziales Regelwerk für Alle! - Regeln zur Konflikt-Bearbeitung
- Stop-Regel : „null gewalt“-Konzept
- Grundsätze für 1:1-Situationen erstellen
- Aufsichtsbereiche definieren und kommunizieren
- Ansprechpartner für die Kinder klar benennen
- Soziales Lernen weiter entwickeln (u.a. Wut-Rakete)
- Einbeziehen der Eltern

Reflektion über Risikosituationen und das soziale Regelwerk finden regelmäßig in den täglichen Dienstbesprechungen (Ereignis-bezogen) sowie beständig nach Fortbildungsplan und nach aktuellem Bedarf in den wöchentlichen Teamsitzungen und den Teamfortbildungen statt.

Planungsvorhaben

- Weitere Ausarbeitung des sozialen Regelwerks unter Beteiligung der Kinder
- Weiterentwicklung und Evaluation des sozialen Lernens

Aufklärung und Bearbeitung von Verdachtsmomenten

- Bei (Verdacht auf) Übergriffe durch Außenstehende findet das Ablaufdiagramm im Verfahren gemäß §8a SGB VIII Anwendung
- die MitarbeiterInnen sind über das Verfahren informiert (interne Fortbildung am Team-Tag 2015 zum Schutzkonzept und zum Verfahren gemäß §8a SGB VIII)
- für Übergriffe durch MitarbeiterInnen in der Einrichtung ist ein eigenes Ablaufdiagramm zu erstellen (Muster in der Arbeitshilfe)
- Übergriffe unter Kindern werden in der Bearbeitung mit Hilfe des Erzieher-Teams unter Anwendung der Regeln des sozialen Lernens angegangen
- Das Eulennest stellt eine Anlaufstelle zur vertraulichen Bearbeitung dar
- Was passiert bei „Unbehagen“ gegenüber MitarbeiterInnen/Kollegen?

Planungsvorhaben

- Erarbeitung eines Ablauf-Diagramms für Übergriffe/Grenzverletzungen innerhalb der Einrichtung
- Präsentation und Kommunikation der Handlungsoptionen in einer Teamfortbildung
- Erstellung eines Konzepts zur Sexualpädagogik
- Wunschvorhaben: Entwicklung eines gemeinsamen Konzepts zur Sexualpädagogik mit der jeweiligen Schule
- Erstellung eines gemeinsamen Schutzkonzeptes mit der jeweiligen Schule nach den vorgegebenen Auflagen der BSB und BASFI bis Sommer 2017

Das Schutzkonzept des Uhlennudelclub e.V. ist mit fachlicher Beratung durch das Pädagogisch-Therapeutische Fachzentrum Hamburg und den PARITAETISCHEN Wohlfahrtsverband Hamburg sowie unter Beteiligung des gesamten Uhlennudelclub-Teams erstellt worden.

Stand: Juli 2015