

Gewaltschutzkonzept

Nach § 37a SGB IX

Oktober 2025

Frühförderzentrum
Kirchderner Str. 47-49
44145 Dortmund
www.diakoniedortmund.de
iff@diakoniedortmund.de

Inhalt

PRÄAMBEL	3
1. LEITBILD DIAKONISCHES WERK DORTMUND UND LÜNEN GGMBH-SOZIALE DIENSTE- FRÜHFÖRDERZENTRUM	4
2. INSTITUTIONELLE STRUKTUREN	6
3. DAS INSTITUTIONELLE SCHUTZKONZEPT	7
4. RECHTE DER KINDER UND JUGENDLICHEN	7
4.2. SCHUTZAUFTRAG BEI KINDESWOHLGEFÄHRDUNG	7
4.3. KOOPERATIONSVEREINBARUNGEN	8
4.3.1. DER ERWEITERTE SCHUTZAUFTRAG NACH § 8 A SGB VIII (SIEHE ANLAGE)	8
5. FACHLICHE GRUNDLAGEN ZUR KINDESWOHLGEFÄHRDUNG.....	8
6. VERFAHRENSABLAUF BEI EINEM VERDACHT AUF KINDESWOHL-GEFÄHRDUNG	9
7. WEITERENTWICKLUNG DES SCHUTZKONZEPTES – VERSTETIGUNG UND NACHHALTIGKEIT.....	9
8. AUSEINANDERSETZUNG MIT DEM THEMA „GEWALTSCHUTZ“ IM FÖRDERZENTRUM UND DER ZWEIGSTELLEN LÜTGENDORTMUND UND MÜNSTERSTR.	10
8.2. RISIKOANALYSE FÖRDERZENTRUM (HAUPTSTELLE), ZWEIGSTELLE MÜNSTERSTR. UND LÜTGENDORTMUND.....	11
8.3. UMSETZUNGSBEREICHE	12
9. PARTIZIPATION DER KINDER, ELTERN UND ANGEHÖRIGEN.....	15
9.1. PARTIZIPATION IM FÖRDERALLTAG	15
9.2. KINDERRECHT	16
9.3. ENTWICKLUNGSPROZESSE	16
9.4. KONZEPTIONELLES GRUNDVERSTÄNDNIS IN DER ARBEIT DES FÖRDERZENTRUMS	18
9.5. PRAXIS DER BETEILIGUNG – IHRE UNTERSCHIEDLICHEN FORMEN.....	18
9.5.1. Beteiligung an der Hilfeplanung	19
9.5.2. Beteiligung im Förderkontext	19
9.5.3. Unterstützung im häuslichen Kontext	19
10. PRÄVENTION	19

Präambel

Das Diakonische Werk Dortmund und Lünen gGmbH bietet seit 1973 Heilpädagogische Frühförderung in Dortmund an. Während der Reformierung des SGB IX und der Landesrahmenempfehlung Interdisziplinäre Frühförderung als Komplexleistung Nordrhein-Westfalen wurde das Angebot um die Komplexleistung Interdisziplinäre Frühförderung erweitert.

Seit 2004 besteht eine Trägergemeinschaft aus dem Diakonischen Werk Dortmund und Lünen gGmbH, dem Caritasverband Dortmund e.V. sowie der Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung Dortmund e.V. Diese ist weiterhin für eine flächendeckende Versorgung der Familien im Raum Dortmund zuständig und pflegt einen regelmäßigen fachlichen Austausch zur Sicherung der Qualitätsstandards.

Das Förderzentrum hat seinen Hauptstandort in der Dortmunder Nordstadt. Ein Großteil der Familien, die zu uns kommen, verfügt über einen Migrationshintergrund und/ oder leben in psychosozial belasteten Kontexten.

Die interdisziplinäre sowie die heilpädagogisch solitäre Frühförderung unterstützt Kinder und ihre Familien und bietet frühestmögliche Förderung zur Sicherung ihrer Teilhabe.

Jeder Mensch hat eine unantastbare Würde. In der Arbeit mit den Familien im Förderzentrum drückt sich dies durch eine Kultur der Grenzachtung, Achtsamkeit, des gegenseitigen Respekts und der Wertschätzung aus.

Die kirchlich-diakonische Arbeit mit Kindern und deren Familien ist in hohem Maße Beziehungsarbeit und hat von ihrem Selbstverständnis her den Anspruch, Kindern einen sicheren und geschützten Raum zur Entfaltung zu bieten. (Anmerkung: Textauszug aus dem Papier der Diakonie Deutschland von 11/2018)

Die nachfolgenden Ausführungen stellen sicher, dass der gesetzliche Auftrag zum Schutz des Kindeswohls gemäß §8a, §8b und §72 a SGB VIII Gesetz zur Stärkung von Kindern im Förderzentrum Rolandstraße umgesetzt wird und so auch den analogen Anforderungen für Rehabilitationsträger im Sinne des SGB IX §37a SGB IX des Teilhabestärkungsgesetzes nachgekommen wird.

1. Leitbild Diakonisches Werk Dortmund und Lünen gGmbH-Soziale Dienste-Frühförderzentrum¹

Gemäß unserem Leitbild wenden wir uns jeder Familie zu – unabhängig ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung und ihrer Religion.

Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Kind und seine Familie mit seinen unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen. Wir beraten, begleiten, fördern, unterstützen, stärken, trösten und schützen. Wir respektieren unterschiedliche Identitäten, fördern die interkulturelle Begegnung und ein friedliches und wertschätzendes Miteinander. Wir weisen niemanden ab, der sich an uns wendet. Dort, wo wir kein eigenes passendes Angebot anbieten können, verweisen wir auf andere Hilfen. Wenn unsere Hilfe endet, bieten wir Übergänge in weiterführende Unterstützungsangebote an.

Wir entwickeln die Qualität unserer Arbeit kontinuierlich weiter gemäß dem Leitbild der Diakonie Dortmund und Lünen gGmbH.

Für unser Risikomanagement halten wir Controlling-Instrumente vor, um frühzeitige Korrekturmaßnahmen ergreifen zu können. Fehler werden genutzt, um ihre Ursachen zu analysieren und die Qualität der Arbeit zu verbessern. Für die optimale Qualitätsentwicklung und -sicherstellung sorgen wir für ein einheitliches Qualitätsmanagementsystem, das Standards in den Führungsaufgaben und in den Arbeitsgebieten festlegt.

Wir fördern die fachlichen und persönlichen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden und befähigen sie zu eigenverantwortlichem Handeln.

Diakonische Hilfe geschieht in direktem Kontakt von Mensch zu Mensch. Deshalb sind die persönlichen und fachlichen Kompetenzen unserer Mitarbeitenden unsere wichtigste Ressource. Wir lernen voneinander durch regelmäßige fachliche und durch themenbezogene, hierarchieübergreifende Arbeitsgruppen (z.B. im Rahmen der Personalentwicklung). Wir unterstützen die fachliche Weiterentwicklung durch ein geregeltes Fortbildungsverfahren. Die Teilnahme an internen und externen Fortbildungsangeboten wird gefördert. Bei Übernahme einer Leitungsfunktion sorgen wir für spezifische Unterstützungen. Wir fördern die Eigenverantwortung und den Gestaltungsspielraum der Mitarbeitenden und motivieren sie, Entscheidungsspielräume wahrzunehmen. Wir arbeiten an einer Kultur, in der Mitarbeitende ihre Ideen und Verbesserungsvorschläge einbringen. Unseren ehrenamtlichen Mitarbeitenden bieten wir Zusammenarbeit im Team, fachliche Praxisbegleitung und regelmäßige Fortbildungen.

Das ganzheitliche Verständnis, das uns in unserer Arbeit leitet, gilt selbstverständlich auch gegenüber unseren Mitarbeitenden. Darum unterstützen wir sie in persönlichen Krisen, bei Trauer und Krankheit. Wir fördern ihre Gesundheit und arbeiten daran, Arbeitsbedingungen zu verbessern. Deshalb gibt es ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das über die gesetzlichen Verpflichtungen eines Arbeitsgebers zum Arbeitsschutz hinausgeht. Auf persönliche Krisen und Belastungen reagieren wir auf der Grundlage eines abgestimmten Verfahrens. Wo es gewünscht wird, bieten wir seelsorgerliche Begleitung an.

Wir machen uns für Benachteiligte stark, weisen auf soziale Missstände hin und tragen Sorge für Abhilfe und Veränderung. Wir suchen das Gespräch mit allen Verantwortlichen in

¹ Im Folgenden wird das Förderzentrum Rolandstraße als Förderzentrum bezeichnet und beinhaltet die Einrichtung Rolandstraße sowie die Zweigstelle in Lütgendortmund.

Politik, Wirtschaft und Verwaltung und nutzen unsere gesellschaftlichen und kirchlichen Einflussmöglichkeiten. Wir tragen dazu bei, dass sich Menschen solidarisieren und für ihre sozialen Bedürfnisse einsetzen.

Wir begegnen anderen Religionen und Kulturen mit Achtung und Respekt.

Alle Menschen, die uns aufsuchen, sind uns herzlich willkommen, unabhängig davon, in welcher Kultur sie aufgewachsen sind oder welcher Religion sie angehören. Wir nehmen die kulturellen und religiösen Traditionen der Menschen, die zu uns kommen, ernst (z.B. Speisegebote; Feiertage; Rituale). Darum entwickeln und fördern wir Kompetenzen unserer Mitarbeitenden, damit Klienten eine angemessene religions- und kultursensible Unterstützung und Begleitung erfahren. Teams, die interkulturell zusammengesetzt sind, leisten dazu einen unverzichtbaren Beitrag. Dort, wo es fachlich erforderlich ist, stellen wir auch Mitarbeitende mit anderen religiösen Hintergründen ein, die die christliche Grundhaltung der Diakonie mittragen können.

Verantwortung

Wir machen uns gemeinsam mit Betroffenen in der Öffentlichkeit stark für Schwache und Notleidende.

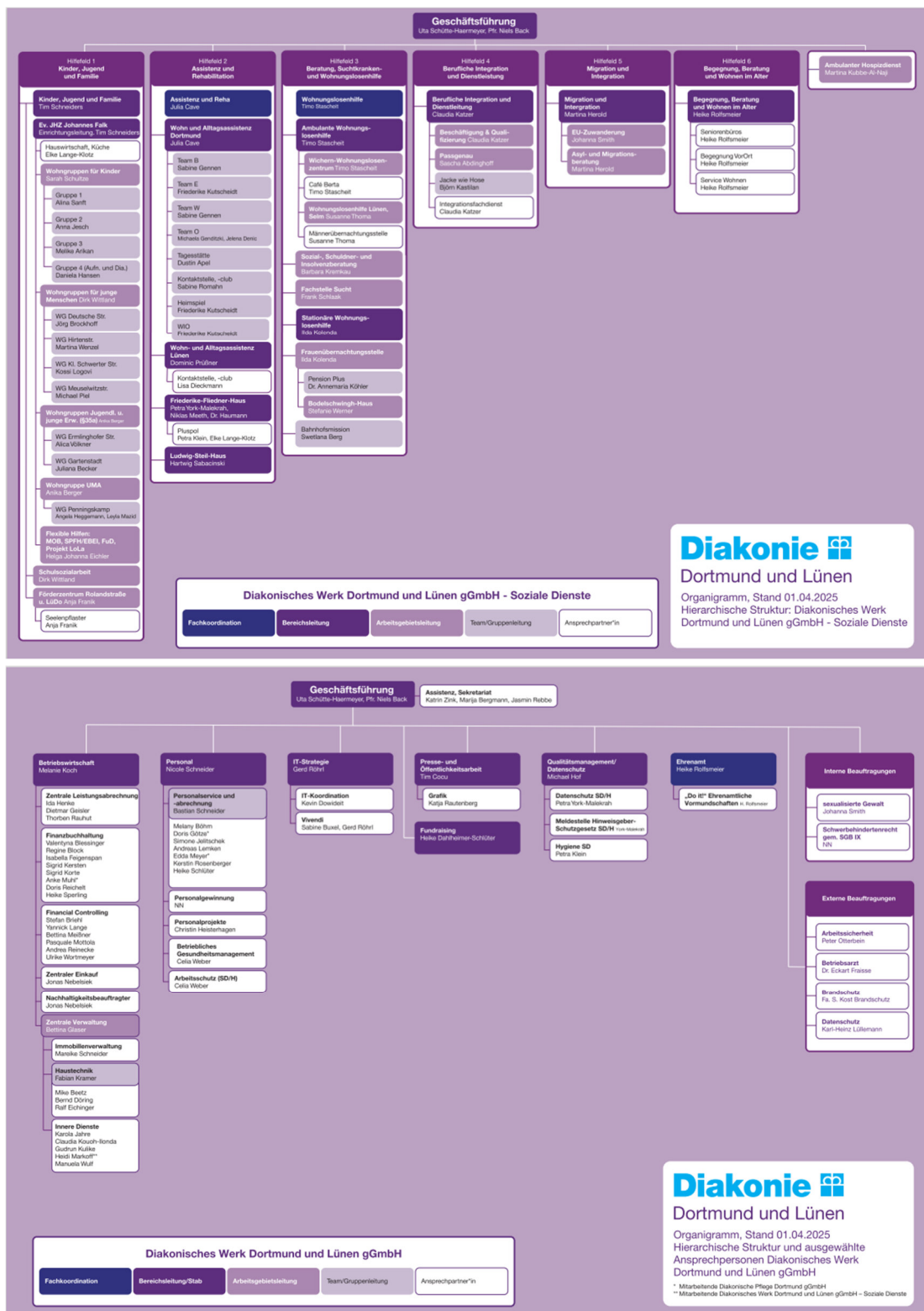
Wir ermutigen Menschen, für ihre Rechte einzutreten. Wir machen uns zum Anwalt für Menschen, die kein Gehör finden und geben ihnen in der Öffentlichkeit eine Stimme. Wir stellen uns allen Formen von Diskriminierung, wie Rassismus, Sexismus und der Ausgrenzung von Minderheiten, entgegen – auch in unseren Einrichtungen. Wir tun dies im fachlichen und persönlichen Handeln ebenso wie in unserer Öffentlichkeitsarbeit. Wir beteiligen uns mit unseren Partnern im kirchlich-diakonischen, verbandlichen und kommunalen Bereich an Kampagnen und Aktionen.

Wir setzen uns ein für eine inklusive Gesellschaft, in der soziale Gerechtigkeit in Achtung und Menschenwürde Wirklichkeit wird.

Wir betrachten Betroffene als Experten in eigener Sache und begleiten sie, damit sie so weit wie möglich selbstbestimmt leben können. Dafür entwickeln wir fortlaufend unsere Arbeitsansätze weiter, in denen unsere Vision einer inklusiven Gesellschaft gelebt wird. Dafür werben wir öffentlich um Unterstützung und arbeiten eng mit Partnern, die unsere Vision teilen. Wir bringen uns – regional wie überregional – aktiv in die sozial- und fachpolitischen Diskussionen ein und kooperieren mit den Trägern der Freien Wohlfahrtspflege in Dortmund und Lünen und anderen.

Das Leitbild des Diakonischen Werks Dortmund und Lünen gGmbH beinhaltet sehr klar die grundlegenden Haltungen und Werte im Umgang mit anderen, uns anvertrauten Menschen wie Wertschätzung, Respekt und Achtsamkeit.

2. Institutionelle Strukturen



3. Das institutionelle Schutzkonzept

Das einrichtungsbezogene Schutzkonzept basiert auf der Grundlage des seit Dezember 2023 gültigen institutionellen Rahmenschutzkonzepts zu (sexualisierter) Gewalt des Diakonischen Werks Dortmund und Lünen gGmbH, welches Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten bieten und diese dazu befähigen soll, Verantwortung für den Schutz der schutz- und hilfebedürftigen Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen zu übernehmen.

Inhalte und Anlagen des institutionellen Schutzkonzeptes sind u.a. auch eine Handreichung für Mitarbeitende im Verdachtsfall sowie eine Anweisung im Umgang mit Verdachtsfällen und -bearbeitung. Bei Verdachtsfällen wird eine Meldung an die Meldestelle der Diakonie Rheinland, Westfalen und Lippe getätigt, diese kann auch beratend in Anspruch genommen werden. Die Meldestelle gibt die Meldung nach Prüfung an die Geschäftsführung des Diakonischen Werkes weiter. Ein Interventionsteam wird zur Klärung des Sachverhaltes einberufen. Auch hier ist das Verfahren klar beschrieben, incl. der Maßnahmen und Unterstützungsangebote für alle Beteiligten, der Prüfung möglicher – disziplinarischer, arbeitsrechtlicher, strafrechtlicher - Konsequenzen sowie des Umgangs bei fälschlicher Verdächtigung zur Rehabilitation des/der zu Unrecht Beschuldigten. Im Rahmen des institutionellen Rahmenschutzkonzeptes wurden als weitere Bestandteile die Selbstauskunftserklärung und die Selbstverpflichtung für Mitarbeitende eingeführt.

Anlagen

Rahmenschutzkonzept
Handreichung bei Mitarbeitenden
Verdachtsmeldung
Verdachtsbearbeitung
Selbstauskunftserklärung
Selbstverpflichtung
Diagramm Ablauf Kinderschutz

4. Rechte der Kinder und Jugendlichen

Rechtliche Grundlagen siehe Anhang

Für die Arbeit im Förderzentrum ist die Kenntnis über Grundprinzipien und Inhalte der UN-Kinderrechtskonventionen von großer Bedeutung.

Den Mitarbeitenden des Förderzentrums sind die rechtlichen Grundlagen der Rechte von Kindern und Jugendlichen bekannt. Die Arbeit ist dementsprechend ausgerichtet.

Besonders relevant für die Arbeit im Förderzentrum sind folgende Artikel der UN-Kinderrechtskonventionen:

4.2. Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gefahren für ihr Wohl ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft und des Staates.

Insbesondere sind Jugendämter verpflichtet gemeinsam mit den freien Trägern, bestimmte Verfahrenswege zur Sicherstellung des Kindeswohls einzuhalten.

Die Arbeitshilfe zum Verfahren im Kinderschutz (überarbeitete Auflage 2021) des Jugendamtes Dortmund dient den freien Trägern in Dortmund als Arbeitshilfe und Orientierung und gibt Empfehlungen konkreter Handlungsschritte im Sinne eines Leitfadens. Mit Einführung des § 8a SGB VIII in 2005 wurden der Jugendhilfe in öffentlicher und freier Trägerschaft Handlungsweisen auferlegt, wie mit dem Verdacht einer möglichen Kindeswohlgefährdung umzugehen ist. Die Einschätzung des Gefährdungsrisikos und die Bearbeitungsverfahren müssen zwingend im Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte unter Beteiligung der Familien erfolgen (sofern der wirksame Schutz des Kindes oder Jugendlichen dadurch nicht gefährdet ist).

Mit dem vorliegenden ["Blauen Ordner" - Verfahren im Kinderschutz \[pdf, 1,2 MB\]](#) –wird allen Fachkräften ein Leitfaden zum Umgang mit dem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung an die Hand geben. Dieser richtet sich an alle Mitarbeitenden, die in ihrem Bereich beruflich oder ehrenamtlich Kinder und Jugendliche beraten und begleiten.

Der "Blaue Ordner" ist als ein Rahmenkonzept zu verstehen, welches in den unterschiedlichen Institutionen und Handlungsfeldern konkretisiert werden muss.

Die Arbeitshilfe ist allen Mitarbeitenden des Förderzentrums bekannt. Die Arbeitshilfe ist in der digitalen Ordnerstruktur hinterlegt.

4.3. Kooperationsvereinbarungen

4.3.1. Der erweiterte Schutzauftrag nach § 8 a SGB VIII (siehe Anlage)

Die Mitarbeitenden sind sicher im Umgang mit dem Schutzauftrag. Jährlich findet ein diesbezüglicher Austausch im Team statt. Die Kinderschutzfachkraft ist in diesen Teamsitzungen beratend anwesend und beschreibt ggfs. Neuerungen im Bereich Kinderschutz (z.B. überarbeiteter Blauer Ordner der Stadt Dortmund). Die Wege und Verfahrensabläufe werden ebenfalls auffrischend benannt und besprochen. Hierdurch gewinnen Mitarbeitende im Rahmen des Förderkontextes Sicherheit im Umgang mit den Anforderungen des Schutzauftrages, sind somit dazu befähigt adäquat zu handeln und Verfahrensabläufe sicher umzusetzen. Diese Sicherheit hat direkte Auswirkungen auf die Qualität der Arbeit.

5. Fachliche Grundlagen zur Kindeswohlgefährdung

Den Mitarbeitenden des Förderzentrums sind darüber hinaus die fachlichen Grundlagen zur Kindeswohlgefährdung bekannt. Hierzu zählen auch Formen der Kindeswohlgefährdung sowie Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung.

(Siehe Anlage)

6. Verfahrensablauf bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Begründeter Verdacht („Gewichtige Anhaltspunkte“) für Kindeswohlgefährdung

- Beobachtungen dokumentieren (Verhaltensauffälligkeiten, Äußerungen des Kindes, sonstige Informationen) u.a. auf Grundlage des Beobachtungsbogens aus dem „blauen Ordner“
- Leitung informieren
- Vorstellung in kollegialer Beratung (mind. 4 Fachkräfte) mit Ergebnisprotokoll (zeitnah, möglichst innerhalb von 2 Tagen), ggfs. mit Hilfe des Methodenbausteins zur kollegialen Beratung aus dem „blauen Ordner“, Planung des weiteren Vorgehens
 - Wenn vermutlich keine Gefährdung vorliegt, soll weiter beobachtet und dokumentiert werden (6 Wochen)
 - Wenn Anzeichen von Gefährdung oder Unklarheit – Hinzuziehen einer insoweit erfahrenen Fachkraft
- Einbezug der einer insoweit erfahrenen Fachkraft der Einrichtung
 - Abschätzung des Gefährdungsrisikos (zunächst ggf. anonym)
 - Klärung weiterer Handlungsschritte:
 - wenn vermutlich keine Gefährdung, weiter dokumentieren und beobachten (weitere 6 Wochen)
 - wenn Anzeichen für Gefährdung oder Unklarheit Planung weiterer Schritte
 - Information der Leitung über Ergebnisse, Dokumentation
- Gespräch mit Personensorgeberechtigten: Leitungsgespräch mit der Familie mit dem Ziel der Abwendung des Gefährdungsrisikos, Hinwirkung auf die Inanspruchnahme unterstützender Maßnahmen (z.B. SPFH, Zeitschenker, Erziehungsberatung, Seelenpflaster), Ergebnisse und weiteres Vorgehen wird transparent mit der Familie besprochen und dokumentiert:
 - Zustandekommen einer Vereinbarung über Maßnahmen
 - Ablehnung oder angenommene Hilfe nicht ausreichend
 - Planung weiterer Schritte, ggfs. Mitteilung durch Leitung an den Jugendhilfedienst (anonyme Beratung durch das Jugendamt der Stadt Dortmund)

7. Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes – Verstetigung und Nachhaltigkeit

Das Schutzkonzept des Förderzentrums ist auf Verstetigung und Nachhaltigkeit angelegt. Aus der Überzeugung heraus, dass sowohl die Beteiligung aller handelnden Personen für die Wirksamkeit des Schutzkonzeptes essenziell ist als auch die Verstetigung und damit Nachhaltigkeit erforderlich sind, hat das Förderzentrum einen Prozess in Gang gesetzt, der die Verstetigung und Nachhaltigkeit unter Beteiligung aller handelnden Personen sicherstellt.

Somit wirken die im Rahmen dieses Prozesses entwickelten und installierten Strukturen und Instrumente präventiv.

Alle Ebenen des Diakonischen Werkes Dortmund und Lünen gGmbH sind in diesen Prozess involviert.

Verstetigung

Um den Schutz der Kinder im Förderzentrum sicher zu stellen, sind aufeinander abgestimmte Prozesse implementiert. Verstetigung meint hierbei zum einen, dass durch die implementierten Prozesse das Thema *Schutzkonzept* als stetig präsent Thema in der Einrichtung lebendig ist. Zum andern ist damit die fachliche Weiterentwicklung gemeint. Neue pädagogische Ansätze, Änderungen in den Strukturen der Einrichtung, gesellschaftliche Veränderungen, neue fachliche Diskussionen und vieles mehr werden in den Prozess einbezogen und damit für die Arbeit Förderzentrums insbesondere in Hinblick auf den Kinderschutz übertragen.

Nachhaltigkeit

Das Schutzkonzept soll dazu dienen, den Schutz der Kinder, die im Förderzentrum begleitet werden, sicher zu stellen. Das Schutzkonzept dient dabei als Grundlage für das sichere pädagogische Handeln in den unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen der Einrichtung.

8. Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewaltschutz“ im Förderzentrum und der Zweigstellen Lütgendortmund und Münsterstr.

Es gibt keine gesonderten Teams an den Standorten. Die Mitarbeitenden sind an den Standorten tageweise tätig. Somit handelt es sich um den gleichen Personenkreis an Mitarbeitenden mit dem gleichen fachlichen Standard und der gleichen inhaltlichen Ausrichtung. Teamsitzungen und Supervisionen finden im gesamten Team statt. Die Standorte unterscheiden sich lediglich in der Größe. Während der Standort in der Nordstadt als Hauptstandort über acht Förderräume, sowie Diagnostikräume verfügt, befinden sich in Lütgendortmund lediglich drei Förderräume, in der Münsterstr. ein Förderraum. Die Verwaltung befindet sich in der Hauptstelle. Hieraus ergibt sich die Besonderheit in Lütgendortmund, dass maximal drei Mitarbeitende gleichzeitig dort tätig sind und es besteht das erhöhte Risiko, dass ein Mitarbeitender allein vor Ort ist (z.B. durch mobile Termine der anderen), siehe auch strukturelle Risikofaktoren sowie Punkt 8.2. In der Münsterstr. ist in der Regel, zusätzlich zu unserem Mitarbeitenden, mindestens eine Mitarbeitende der Praxis vor Ort.

Das Team des Förderzentrums setzt sich im Rahmen von Teamsitzungen fortlaufend mit dem Thema „Gewaltschutz“ auseinander. (siehe oben)

Die nachfolgende Erläuterung zum Umgang mit der Risikoanalyse erfolgt auf Grundlage der Arbeitshilfe „Gewaltschutzkonzepte nach § 37a SGB IX“ der Landschaftsverbände LWL und LVR.

8.2. Risikoanalyse Förderzentrum (Hauptstelle), Zweigstelle Münsterstr. und Lütgendortmund

Die Risikoanalyse erfolgt partizipativ mit den Fachkräften der Einrichtung und trägt dazu bei, Mitarbeitende für das Thema zu sensibilisieren und sich Risiken im alltäglichen Handeln bewusst zu machen, um hierüber Arbeitsbedingungen sowie Abläufe zu hinterfragen und zu optimieren. Dies geschieht fortlaufend.

Im Bereich der **strukturellen Risikofaktoren** sind besonders zu nennen:

- Gefahrenmomente für Machtmissbrauch z.B. bei 1:1 Förderung und in Gruppenförderungen ohne Anwesenheit der Eltern
- Transparenz von Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen: es liegt kein Organigramm der Einrichtung über Zuständigkeiten vor

Im Bereich der **konzeptionellen Risikofaktoren** wird besonders herausgestellt:

- Jährliche Überprüfung des Beschwerdemanagements

Die Risikoanalyse zu **Personalangelegenheiten** findet ebenfalls Berücksichtigung:

- Personalauswahl und -entwicklung (Erstellung eines verschriftlichten Einarbeitungskonzeptes)

Sowie zum Bereich der **zielgruppenspezifischen Risikofaktoren**:

- Wo und wann werden Kinder im Förderkontext einbezogen mit ihren subjektiven Sichtweisen und Erfahrungen?
- Wie verhält es sich im Rahmen der Förderung mit dem Risiko von Grenzverletzung durch z.B. eingeschränkte kommunikative Fähigkeiten des Kindes/seinen Entwicklungsstand (Sprachentwicklungsverzögerung, mangelnde Deutschkenntnisse, geistige Behinderung, sozial-emotionale Entwicklung nicht altersgemäß, Wahrnehmungsbeeinträchtigungen etc.)

Als ein wesentlicher Bestandteil der Risikoanalyse kommt die Auseinandersetzung in Bezug auf die **pädagogische Beziehung** zum Tragen:

- Umgang mit Körperkontakt
 - o Basale Stimulation als Förderinhalt
 - o zur Begrenzung bei Wutausbrüchen oder herabgesetztem Gefahrenbewusstsein (festhalten, Schutz vor Selbst- oder Fremdgefährdung)
 - o trösten bei Traurigkeit oder dem Bedürfnis des Kindes nach Nähe (kuscheln, auf den Schoß setzen)
 - o körperliche Begrenzung bei Lernsituationen (Stundenstrukturen, z.B. Förderbeginn und Förderende, Kind möchte den Raum verlassen) und Situationsübergängen
 - o körperliche Begrenzung des Kindes auch im Beisein der Eltern, wenn diese ihr Kind in der Situation nicht begrenzen sowie Schutz des Kindes bei selbstverletzendem Verhalten (z.B. Kopf auf den Boden schlagen, eigene Haare ausreißen)

- Nähe-Distanz
 - o Distanzloses Verhalten (z.B. Küsschen geben wollen)
 - o Beziehung zwischen Mitarbeitendem und Eltern wird durch vertrauensvolle Arbeit zu eng, Eltern möchten duzen, verbale Begrenzung der Eltern

8.3. Umsetzungsbereiche

Personalmanagement:

Personalauswahl:

Im Rahmen der Vorstellungsgespräche, die immer mindestens zu zweit, jedoch bestenfalls zu dritt oder viert und unter Einbezug der Mitarbeitervertretung geführt werden, wird das Thema „Kinderschutz“ im Bereich der Arbeit im Förderzentrum angesprochen. Die persönliche Eignung in Bezug auf die Einstellung des Bewerbers/der Bewerberin hinsichtlich des Kinderschutzes wird herausgestellt. Ein besonderer Blick ist hier auf die Werte und Haltungen des Miteinanders, die wir auch auf Grundlage unseres Leitbildes im diakonischen Werk Dortmund und Lünen gGmbH verkörpern und von neuen Mitarbeitenden ebenso erwarten, gerichtet. In Hospitationen haben sowohl der Bewerber/die Bewerberin als auch die verantwortlichen Mitarbeitenden der Förderstelle die Möglichkeit sich kennen- und einschätzen zu lernen.

Bei Einstellung sind Mitarbeitende dazu verpflichtet ein erweitertes **Führungszeugnis** vorzulegen. Nach Ablauf von fünf Jahren muss ein aktuelles Führungszeugnis vorgelegt werden. Dieses Prozedere gilt auch für Mitarbeitende aus Kooperationspraxen. Ebenfalls im Arbeitsvertrag hinterlegt ist der Passus:

„Frau / Herr ... hat über die ihr bei der Ausübung ihres Dienstes oder aufgrund ihrer dienstlichen Stellung bekannt gewordenen Angelegenheiten, die nicht offenkundig sind, Verschwiegenheit zu bewahren. Dies gilt nicht bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nach § 8a SGB VIII. In diesem Fall besteht eine unmittelbare Mitteilungspflicht.“

Im Zuge des Einstellungsverfahrens unterschreibt der neue Mitarbeitende eine Selbstverpflichtung sowie eine Selbstauskunftserklärung.

Ein mit der Mitarbeitervertretung abgestimmter **verbindlicher Verhaltenskodex wird von Mitarbeitenden** zu Beginn der beruflichen Tätigkeit im Förderzentrum unterzeichnet. Der Inhalt lehnt sich an das Leitbild des Diakonischen Werks an. Durch den verbindlichen und unterzeichneten Verhaltenskodex sind Mitarbeitenden von Beginn an Regeln im Umgang mit den uns anvertrauten Kindern und Familien bekannt und werden somit bewusst angewandt und befolgt. Hierzu zählen neben Themen im Bereich Nähe und Distanz auch die Verpflichtung nicht angemessenes Verhalten anderer (Familien sowie Kolleg*innen) umgehend anzusprechen. Der Verhaltenskodex gibt einen verbindlichen Rahmen und Sicherheit im alltäglichen pädagogischen und therapeutischen Handeln.

Das Gewaltschutzkonzept wird im Einstellungsprozess ausgehändigt. Ein angepasstes Einarbeitungsverfahren ist noch zu erstellen.

Allen Mitarbeitenden ist das Gewaltschutzkonzept bekannt und als Dokument in der Ordnerstruktur hinterlegt.

Personalführung:

- Teamsitzung

Hier besteht die Möglichkeit sich, neben der kollegialen Beratung, mit dem Thema Kinderschutz sowohl auf der Handlungsebene als auch auf der Reflexionsebene auseinanderzusetzen, Verfahrensabläufe zu bearbeiten und eine konzeptionelle Weiterentwicklung voranzutreiben.

- Kollegiale Beratung

Die Kollegiale Beratung steht allen Mitarbeitenden in Kleinteam Sitzungen zur Verfügung. Auf die Teams angepasste und langjährig eingeübte Beratungsformen unterstützen die Teams dabei, sensibel auf Veränderungen zu reagieren und frühzeitig zu erkennen, ob es Gefährdungslagen gibt.

- Fachliche Einzelberatung

Darüber hinaus haben alle Mitarbeitenden die Möglichkeit sich Rat und Unterstützung bei den jeweiligen Vorgesetzten, insbesondere bei den Einrichtungsleitungen und der Ärztin einzuholen. In diesen Reflexionsgesprächen wird die aktuelle Situation fachlich hinterfragt, die Situation analysiert und weitere Schritte verbindlich vereinbart. Handelt es sich um eine Situation, die den Verdacht auf Kindeswohlgefährdung nahelegt, wird die in der Einrichtung vorgehaltene Fachkompetenz der Kinderschutzfachkraft in den Prozess einbezogen.

- Fallbesprechungen

Sowohl in der heilpädagogisch solitären als auch in der interdisziplinären Frühförderung finden zweimal im Förderjahr Fallgespräche mit allen am Förderprozess Beteiligten statt (auch Kitas, SPFH's o.ä.). Hier wird der aktuelle Förderverlauf besprochen, unter Berücksichtigung familiärer Faktoren, sowie die weitere Planung mit Absprachen festgehalten.

- Fachliche Fortbildungen

In fachlichen Fortbildungen zu Themen des pädagogischen Handelns wird Wert daraufgelegt, dass das Thema Kinderschutz explizit oder implizit einen Teil der Fortbildungen ausmacht. Explizit wird das Thema durch Fachreferent*innen angesprochen und mit den Mitarbeitenden in Hinblick auf Handlungsschritte be- und erarbeitet. Implizit wird das Thema im Rahmen anderer Thematiken angesprochen, da fachlich kluges und fundiertes Handeln selbst ein Teil präventiver Maßnahmen ist. Darüber hinaus verfügt der Personalstamm des Förderzentrums über zusätzliche fachliche Qualifikationen und Kompetenzen in einer Reihe weiterer methodischer Verfahren. So wird eine möglichst bedarfs- und persönlichkeitsgerechte Förderung und Betreuung auch im Hinblick auf den Kinderschutz gewährleistet. Die Mitarbeitenden des Förderzentrums werden im Hinblick auf das Thema (sexualisierte) Gewalt geschult.

Unter anderem gehören dazu:

- ❖ Marte Meo Methode
- ❖ Unterstützte Kommunikation
- ❖ Traumatalogie im Kindes- und Jugendalter
- ❖ PART Deeskalationstraining (Professional Assault Response Training – Professionell handeln in Gewaltsituationen)

- **Austausch mit kinder- und familienbezogenen Institutionen, wie z.B. Kindertagesstätten**

Ein Austausch mit Kindertagesstätten ist vom Grundsatz im Frühförderkontext notwendig und unabdingbar, wenn es um die Teilhabe des Kindes geht. Darüber hinaus gehört es zum Auftrag, dass sich Mitarbeitende zum Thema Kinderschutz austauschen, beraten und handeln.

Neben diesen direkt auf das pädagogische Handeln der Mitarbeitenden wirkenden Maßnahmen hält das Diakonische Werk Dortmund und Lünen und das Förderzentrum als ein Teil des Diakonischen Werkes **mittelbar präventiv wirkende Maßnahmen** vor.

Hierzu zählen Teamsupervision, Betriebliches Gesundheitsmanagement und das Vorhalten einer Kinderschutzbeauftragten.

- **Teamsupervision**

Die Teamsupervision dient dazu, dass die Mitarbeitenden sich bezüglich ihrer Zusammenarbeit austauschen, Konflikte frühzeitig erkannt werden und Strategien zur Lösung der Konflikte erarbeitet werden. Dies entlastet Teams und ermöglicht den einzelnen Teammitgliedern, unbelastet und entspannt die oft sehr anstrengende und belastende pädagogische Arbeit zu leisten. In diesem Sinne dient die Teamsupervision dazu, dass das Team offen und vertrauensvoll zusammenarbeitet. Ein offener Austausch und Umgang mit Problemen im Team bildet die Grundlage für die im Förderzentrum gelebte Fehlerkultur, die da lautet: „Fehler sind unsere Freunde.“

Auch über die Teamsupervision hinaus gibt es im Team eine offene Kommunikations- und Streitkultur.

- **Jahresgespräche**

Regelmäßige Gespräche mit Mitarbeitenden sowie Jahresgespräche („Dialog mit Dir“) sowie Kritikgespräche dienen neben der Abfrage zur Zufriedenheit insbesondere zur Potentialentwicklung der Fachkräfte.

- **Kinderschutzbeauftragte**

Im Arbeitsgebiet „Bereich Kinder, Jugend und Familie“ ist eine Mitarbeitende zur zertifizierten Kinderschutzfachkraft ausgebildet. Sie ist intern Ansprechperson in konkreten Fällen des Kinderschutzes. Sie berät zu konkreten Fragestellungen.

Sie hat auch die Aufgabe, die Koordination aller Themen, Gremien und Geschehnisse zum Thema Kinderschutz zu bearbeiten (siehe Nachhaltigkeit, Koordination Kinderschutz). Durch die Koordination Kinderschutz wird einerseits sichergestellt, dass das Thema nachhaltig in der Einrichtung verankert ist, gleichzeitig gibt es den Mitarbeitenden Sicherheit und die Möglichkeit einer fachlichen Ansprechperson, an die sich die Mitarbeitenden wenden können. Insoweit wirkt die Kinderschutzbeauftragte nach innen auch präventiv.

- **Betriebliches Gesundheitsmanagement**

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement steht allen Mitarbeitenden des Diakonischen Werkes Dortmund und Lünen offen. Vielfältige Maßnahmen und Angebote sind darin gefasst. Es zielt darauf, die Mitarbeitenden in ihrer Gesundheitssorge zu unterstützen und krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden. Dies unterstützt die Teams dabei, als stabile

Gruppe zusammenzuarbeiten und zusätzlichen Belastungen durch krankheitsbedingte Ausfälle vorzubeugen.

- Transparenz in Bezug auf Ablauf- und Entscheidungsstrukturen

Um mehr Transparenz zu schaffen, wird es Aufgabe sein ein entsprechendes Organigramm der Einrichtung zu erstellen.

Beschwerdemanagement:

Zur Förderung der Zufriedenheit von Auftraggeber*innen, Klient*innen, Kooperationspartner*innen und Fachkräften ist ein professioneller Umgang mit Verbesserungspotentialen und Beschwerden erforderlich, um so eine kontinuierliche Qualitätsverbesserung zu erzielen bzw. die Qualität zu erhalten. Dazu dient das Beschwerdemanagement des Trägers, welches aktuell im Förderzentrum Anwendung findet und in der Prozessverantwortung bei der Einrichtungsleitung liegt. Mitarbeitende sowie Familien, Fachkräfte und Kooperationspartner*innen können sich jederzeit mit Anliegen z.B. bei Unzufriedenheit, Fehlverhalten oder sonstigen kritischen Anmerkungen entweder persönlich, telefonisch oder per Mail an die Einrichtungsleitung wenden. Diese nimmt sich dem Thema umgehend an. Darüber hinaus ist die Mitarbeitervertretung für Mitarbeitende jederzeit Ansprechpartner*in. Ein auf das Förderzentrum abgestimmtes Beschwerdemanagement wird aktuell noch weiterentwickelt. Ein Scan-Code wurde erstellt und im Förderzentrum ausgehängt. So sollen Familien niederschwellig die Möglichkeit der Beschwerde erhalten. Mittels des Scan-Codes, auf dem der Begriff der Beschwerde in 7 Sprachen übersetzt ist, können die Familien eine direkte Mail verfassen, die gleichzeitig an die Einrichtungsleitungen sowie die Bereichsleitung gesendet wird. Der Link ist auch auf der Homepage hinterlegt.

Qualitätsmanagement:

Zur Qualität im Förderzentrum gehört eine umfassende Dokumentation. Es handelt sich um eine fachliche Dokumentation der Prozesse, aus denen sich unter anderem ggf. auffälliges Verhalten der Kinder ableiten lässt, dem dann unter anderem in Hinblick auf mögliches übergreifiges Verhalten von Seiten der Mitarbeitenden oder der Angehörigen nachgegangen werden kann.

9. Partizipation der Kinder, Eltern und Angehörigen

9.1. Partizipation im Förderalltag

Das Förderzentrum sieht es in der Arbeit mit Kindern und deren Familie als selbstverständlich an, partizipativ zu arbeiten. Darunter wird verstanden, dass die unterschiedlichen Personengruppen altersgerecht, entsprechend ihren kognitiven und emotionalen Fähigkeiten, in Bezug auf die Zielsetzung und gemäß des Hilfebedarfs an allen Prozessen im Rahmen der Hilfe beteiligt werden.

Insbesondere ist es wichtig, Kinder in ihren Bedürfnissen, Wünschen und Erwartungen ernst zu nehmen und sie in die Entwicklungsprozesse einzubinden.

9.2. Kinderrecht

Das in der UN-Kinderrechtskonvention (KRK) in Artikel 12 garantierte Recht auf Mitsprache und Beteiligung macht deutlich, dass Kinder als aktive Mitglieder der Gesellschaft zu sehen sind. Dies gilt für Kinder jeden Alters. Im Einzelnen bedeutet das, dass jedes Kind

- das Recht hat, seine/ihre Meinung in allen das Kind betreffende Angelegenheiten frei zu äußern. Die Meinung des Kindes muss angemessen und entsprechend dem Alter und der Reife berücksichtigt werden.
- ein Recht auf Mitsprache und Beteiligung hat.

Dies geschieht im Rahmen der Förderung z.B. durch Ampelkarten, Smileys und Piktogramme, aber auch durch Beachten von Mimik und Gestik des Kindes und Mitbestimmung im Förderkontext (z. B. Aussuchen eines Spiels), wenn dies fachlich inhaltlich zielgerichtet erscheint. Am Anfang und am Ende der Förderstunde werden die Kinder bezüglich ihrer Befindlichkeit mittels o.g. Mittel einbezogen, ebenso wird eine Rückmeldung zur Stunde erfragt (was fanden sie gut / was nicht so gut). Die Eltern werden im Sinne ihrer Kinder in diesen Prozess aktiv einbezogen.

Durch die Auseinandersetzung mit den Faktoren des Gewaltschutzkonzeptes setzt sich das Team sensibilisiert mit dem Thema auseinander und macht sich die konkreten Beteiligungsarten im Rahmen von Teamsitzungen bewusst. Die Umsetzung dieses Rechtes der Kinder gilt es im Förderzentrum zu reflektieren, weiterzuentwickeln und umzusetzen.

9.3. Entwicklungsprozesse

Kinder als Schutzbefohlene der erwachsenen Erziehungsberechtigten werden häufig nicht als eigenständige Subjekte wahrgenommen, sondern es werden über sie – und über sie hinweg - „zu ihrem Besten“ Entscheidungen getroffen.

Für die Entwicklung von Kindern ist es allerdings sehr wichtig, dass die Kinder in die Entscheidungen, die sie betreffen, einbezogen werden. Dadurch wird eine höhere Akzeptanz von Maßnahmen erreicht, eine nachhaltigere Wirkung von Fördermaßnahmen und damit letztlich eine förderliche Entwicklung. Für die Förderplanung bedeutet das,

- Kinder als eigenständige Subjekte anzuerkennen und das pädagogische und therapeutische Handeln darauf auszurichten,
- Maßnahmen zu entwickeln, die die Partizipation in allen Angelegenheiten, die die Kinder betreffen, stärken.

Hierzu zählen auch die Förderung des Selbstbewusstseins und der sozial-emotionalen Kompetenzen.

Die Mitsprache und Beteiligung von Kindern setzt Standards voraus, die in der Allgemeinen Bemerkung Nr. 12 zur KRK dargelegt sind: eine kinderfreundliche Umgebung, kinderspezifische Methoden und kindgerechte Informationen sowie Transparenz und ein respektvoller Umgang mit Kindern gehören zwingend dazu. Hierzu zählt auch Transparenz in Bezug auf das **Nähe-Distanz Verhalten** eines Mitarbeitenden. In einzelnen Fällen ist es zum Schutz des Kindes bzw. anderer Kinder im Rahmen von Gruppenförderungen notwendig das Kind auch durch **Körperkontakt** zu begrenzen. Hierbei ist es wichtig die Verhältnismäßigkeit zu wahren und den Eltern / Personensorgeberechtigten Hintergründe und Notwendigkeiten zum entsprechenden Handeln zu verdeutlichen. Leitung ist immer Ansprechpartner sowohl für

Kinder und deren Familien als auch für Mitarbeitende. Im Falle, dass eine vertrauensvolle, dem Kind förderliche und gewinnbringende Zusammenarbeit zwischen Familie und Mitarbeitendem nicht mehr möglich erscheint, gibt es die Möglichkeit eines Mitarbeiterwechsels. Der Umgang und die Arbeit mit den Familien sind zu jeder Zeit und in allen Bereich von **Transparenz** geprägt.

Grundsätzlich gilt, dass im pädagogischen Alltag körperliche Berührungen und Nähe dazu gehören. Die Verantwortung für das **richtige Maß an Nähe und Distanz** und eine diesbezügliche Reflexion tragen die Erwachsenen. Es wird respektvoll und achtsam miteinander umgegangen. Die Wörter „Nein“ und „Stopp“ werden vom Grundsatz her akzeptiert und respektiert. Das Kind wird mit seinem individuellen, ihm möglichen Ausdruck ernst genommen. Es wird ermutigt mitzuteilen, wenn es etwas bedrückt.

Grundsätzlich ist mind. ein Elternteil fester Bestandteil der Einzelförderung. Dies ist im Sinne der Teilhabeförderung konzeptionell festgelegt. In Ausnahmen kann es aber sein, dass die Förderung **im 1:1 stattfindet**, sowohl in der Einrichtung als auch in mobiler Förderung, wodurch ein Risiko entstehen kann. Auch im Kleingruppenkontext (2er, 3er-Gruppe mit einem Mitarbeitenden) gibt es hier ein Risiko. Hier wird vorausgesetzt, dass sich Mitarbeitende gemäß den Vereinbarungen und des Verhaltenskodex verhalten.

Aber auch Mitarbeitende **haben das Recht eigene Grenzen** zu wahren, distanzloses Verhalten von Kindern (zum Beispiel den Wunsch ein „Küsschen“ zu geben, hauen, beißen oder spucken) wertschätzend, aber klar zu begrenzen.

Darüber hinaus ist auch eine **Grenzwahrung gegenüber den Eltern** relevant. Hierzu zählt das „Siezen“ aber auch die klare Trennung zwischen beruflichem und privatem, d.h. Mitarbeitende nehmen beispielsweise eine Einladung zu einer privaten Feier nicht wahr.

Aufgrund eigener psychischer Belastung der Eltern ist die Zusammenarbeit z.T. herausfordernd und bringt ein Risiko mit sich psychisch verletzt zu werden. Hier ist Leitung Ansprechpartner im Sinne von Aufarbeitung. Zudem kann die Supervision genutzt werden. Bei Übergriffen von Bezugspersonen gegenüber den Mitarbeitenden werden diese geschützt, ggfs. wird ein Hausverbot erteilt.

Im Rahmen der Förderung wird das Kind in der Entwicklung eines positiven Körpergefühls unterstützt. Regeln und Grenzen werden mit den Kindern besprochen bzw. mit Hilfe von Methoden zur unterstützten Kommunikation verdeutlicht. Dies ist insbesondere aufgrund der individuellen Möglichkeiten des Kindes im Hinblick auf den Entwicklungsstand aber auch sprachliche Fähigkeiten im Bereich der deutschen Sprache (aufgrund von Migrationshintergrund) von Bedeutung. Mitbestimmung, „gesehen werden“ und Beachtung von Grenzen sind auch vor dem Hintergrund von z.T. traumatischen Erfahrungen verschiedenster Art (Fluchterfahrungen, Gewalterfahrungen im häuslichen Kontext) wichtig.

In der Frühförderung kommt es immer wieder auch zu pädagogisch herausfordernden Situationen. Diese begleiten die Mitarbeitenden des Förderzentrums nach der Marte-Meo-Methode mit den Elementen warten, folgen, benennen sowie positiver Leitung auf der Grundlage eines positiven Kontakt-Anschlusses. (Alle Mitarbeitenden sind mindestens im Marte-Meo-Practitioner ausgebildet, die meisten verfügen über einen Abschluss des Marte-Meo-Therapeuten / Neue Mitarbeitende werden nach einer Einarbeitungszeit im Practitioner ausgebildet). Dabei gilt es auch Bedürfnisse und Ursachen hinter den offensichtlichen

Gefühlen zu erkennen und hierauf angemessen zu reagieren. Die Entwicklung einer Kindsicht ist eine wichtige Aufgabe auch im Zusammenhang mit der Elternarbeit.

Falls sich ein Mitarbeitender doch einmal gegenüber einem Kind fehlverhalten hat, so spricht er dies an oder zeigt es dem Kind.

Sollte ein Kind von einem Übergriff durch eine Fachkraft berichten, so wird dies dokumentiert und die Einrichtungsleitung unmittelbar informiert. Sollte es die Einrichtungsleitung betreffen, erfolgt die Information unmittelbar an den Träger.

Beschwerden von Familien werden ernst genommen und gemeinsam mit den Eltern, betroffenen Fachkräften und der Einrichtungsleitung besprochen sowie dokumentiert. Transparenz und Offenheit sollen den Kontakt zum Kind/zur Familie aufrechterhalten.

9.4. Konzeptionelles Grundverständnis in der Arbeit des Förderzentrums

Die Beteiligung der Kinder und Eltern an den Hilfen, die das Förderzentrum ihnen gewährt, ist durch das Leitbild der Einrichtung und die Konzeptionen der einzelnen Förderformen allen Mitarbeitenden als Selbstverpflichtung aufgegeben.

Die Handlungsmaxime ist die „Hilfe zur Selbsthilfe“, sodass die Menschen, die die Hilfe erhalten, so selbstständig und selbstverantwortlich werden, dass sie künftig nicht mehr auf sie angewiesen sind. Dies ist ohne Erfahrungs-, Erprobungs-, Überprüfungs- und Entscheidungsspielräume nicht denkbar.

Dabei gilt es zu beachten, dass Hilfen, die Schutz und Fürsorge bedeuten (z.B. Hilfen zur Behebung von Defiziten, zur Überwindung von belasteten und unzulänglichen Lebenssituationen) und Beteiligung nicht als Gegensätze begriffen werden, sondern als zwei verschiedene Aspekte, die auf Zielerreichung bezogen, eine Einheit bilden. Es kommt darauf an, die pädagogisch-therapeutischen Hilfen und die Beteiligung der Betroffenen ins optimale Verhältnis zu rücken, sie in Balance zu halten. Im Einzelfall ist dem Entwicklungsstand entsprechend zu bestimmen, ob zur Erreichung der für die selbstständige Lebensführung notwendigen Verhaltens- und Anpassungsleistungen pädagogisch-therapeutische Anforderungen und Grenzsetzungen, fürsorgliches Handeln und Kümmern überwiegen oder Beteiligung mit ihren Handlungs- und Entscheidungsspielräumen als selbstregulatives Handeln.

Von diesem Grundverständnis der Hilfeleistungen ausgehend, erübrigt sich eine überzogene Grundsatzdiskussion über Defizit- oder Ressourcenorientierung, geführt als ein „Entweder – Oder“.

Über die individuelle Dimension von Beteiligung im konkreten Hilfeprozess hinaus, ist sie in staatsbürgerlicher Hinsicht zu praktizieren und zu erproben - als grundlegendes Element zur Teilhabe an Gestaltungsprozessen einer demokratisch verfassten Gesellschaft.

9.5. Praxis der Beteiligung – ihre unterschiedlichen Formen

Beteiligung der Kinder als konkrete Einflussnahme auf Entscheidungen des Hilfeprozesses fällt in den verschiedenen Beteiligungsbereichen mit unterschiedlicher Beteiligungsintensität aus. Zunächst und grundsätzlich bedeutet sie jedoch immer, dass die Betreuungs- und Erziehungspersonen eine Anhörungspflicht haben, dass die Kinder ihre Anliegen, Wünsche, Standpunkte und Kritik freimütig äußern können und dadurch für sie in der Alltagskommunikation ein Austausch- und Aushandlungsprozess gewährleistet ist.

Diese grundlegende und formlose Beteiligung schlägt sich auch in folgender Weise nieder:

9.5.1. Beteiligung an der Hilfeplanung

Als institutionalisierte individuelle Beteiligungsform ist die Beteiligung der Kinder und Eltern an der Förderplanung in Bezug auf die Teilhabeziele von zentraler Bedeutung, um auf Wirksamkeit und Selbstwirksamkeit bezogen, die einzelnen Hilfeleistungen dem gemeinsamen Überprüfungsprozess zu unterziehen. Aufgrund von sprachlichen Barrieren finden dementsprechende Planungsgespräche ggfs. mit Übersetzer statt.

9.5.2. Beteiligung im Förderkontext

Kinder haben in der Förderung die Möglichkeit einzelne Elemente mitzubestimmen, sich z.B. im Freispiel etwas auszusuchen.

9.5.3. Unterstützung im häuslichen Kontext

Die Teilhabeförderung und Beteiligung der Eltern beinhaltet auch, dass im Förderzentrum mit alltagsnahen Spielmaterialien gearbeitet wird und die Eltern auch diesbezüglich für den häuslichen Kontext beraten werden. Denn angemessenes, preiswertes Spielmaterial und Möglichkeiten sich mit dem Kind kindgerecht zu beschäftigen sind Voraussetzung für eine bestmögliche kindliche Entwicklung. Hausbesuche sind in diesem Zusammenhang besonders förderlich, um vor Ort beraten zu können.

10. Prävention

Zur wirksamen Umsetzung des Schutzkonzeptes werden die Mitarbeitenden in ihrer pädagogischen Arbeit durch vielfältige Maßnahmen unterstützt. Gleichzeitig gehört es zum Schutzkonzept, dass alle Mitarbeitenden die präventiven Angebote annehmen. Sie sind verpflichtet, an den angebotenen Maßnahmen teilzunehmen bzw. diese umzusetzen.

Damit die unterschiedlichen Angebote des Förderzentrums nachhaltig wirken, ist es wichtig darauf zu achten, dass die jeweiligen präventiven Maßnahmen zum Aufgabengebiet der Mitarbeitenden passen und sie bei der Umsetzung des Schutzauftrages unterstützen. Die Mitarbeitenden werden gut in das Schutzkonzept eingearbeitet und an der Entwicklung und Weiterentwicklung beteiligt. Auch Fort- und Weiterbildungen, die in diesem Zusammenhang angeboten werden, werden passgenau auf das Arbeitsfeld abgestimmt. Zudem erfahren die Mitarbeitenden individuelle Unterstützung in Einzelfällen - sowohl als Team als auch als einzelne Mitarbeitende.

Die Risikoanalyse in Bezug auf den Gewaltschutz ist ein fortwährender Prozess.