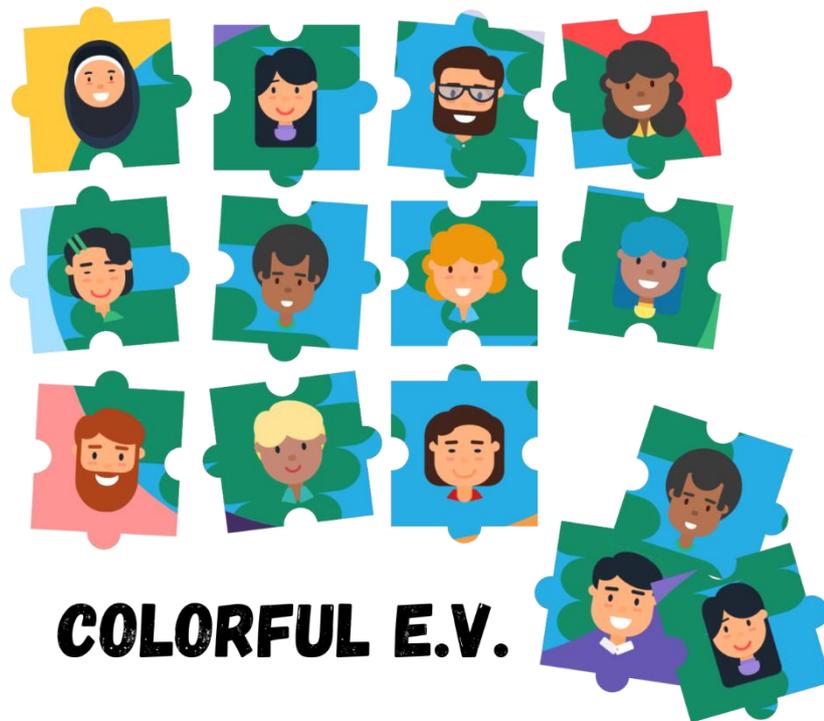


Jugendschutzkonzept

Colorful e.V.



KONZEPT

Stand: 09.12.2022

Colorful e.V.
Dörnweg 65
65760 Eschborn
06196 9990715
0151 399368089

Inhaltsverzeichnis

1. Macht und Machtmissbrauch	3
2. Transparenz und Beteiligung	3
3. Machtverhältnisse.....	3
4. Machtmissbrauch unter Jugendlichen	4
5. Grenzen und Grenzüberschreitungen.....	4
6. Beteiligung und Umgang mit Beschwerden	5
7. Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten	6
8. Einstellung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Personal	6

1. Macht und Machtmissbrauch

Die pädagogische Tätigkeit bei uns geht immer einher mit der Ausübung von Macht. Diese Macht ist entsprechend zu reflektieren, um einem möglichen Machtmissbrauch Einzelner oder Gruppen entgegenzuwirken. Die Handlungen von Mitarbeiter*innen müssen immer pädagogisch legitimiert und für Kinder und Jugendliche stets transparent sein, sowie von dem Bemühen getragen werden, Entscheidungen und Regeln nachvollziehbar zu machen. Orientierung bieten die Kinderrechte.

Ein Machtmissbrauch zeichnet sich unter anderem durch körperliche, verbale oder auch sexuelle Gewalt aus.

Altersangemessen werden Kinder und Jugendliche in Entscheidungen mit einbezogen. Sie werden ermuntert, Meinungen, Ideen und Bedenken den Mitarbeit*innen gegenüber zu äußern und werden in diesen Äußerungen ernst genommen (Partizipation).

2. Transparenz und Beteiligung

In unseren Räumlichkeiten gibt es eine Infowand, die sich ausschließlich dem Thema Jugendschutz und Jugendrechte widmet. Die Besucher*innen erfahren dort, welche Rechte sie haben und an wen sie sich wenden müssen, wenn sie ihrer Rechte beraubt werden.

3. Machtverhältnisse

Im pädagogischen Alltag sind Machtverhältnisse laufend reflexiv zu erfassen. Diese beziehen sich insbesondere auf das Verhältnis zwischen

- den pädagogischen Fachkräften und den Kindern und Jugendlichen
- den Kindern und Jugendlichen untereinander
- den Jugendlichen / Kindern und ihren Eltern / Sorgeberechtigten
- den pädagogischen Mitarbeiter*innen untereinander
- dem Vorstand und den einzelnen Mitarbeitenden bzw. dem Team

Dieses differenzierte Netzwerk von menschlichen und institutionellen Bezügen und Beziehungen muss möglichst unter Einbeziehung aller Beteiligter im pädagogischen Prozess permanent erfasst, diskutiert und bewertet werden.

Durch eine Kultur der Transparenz und Mittels Methoden der Offenlegung werden unterschiedliche Positionen deutlich, gegenseitige Unterstützungs- und Hilfemöglichkeiten gemeinsam entwickelt und Risikofaktoren im Sinne von Prävention zu Ungunsten von Machtmissbrauch minimiert oder gar vermieden.

Bei Outing Blog e.V. finden regelmäßige Teamsitzungen statt. Der erste Tagesordnungspunkt ist immer das pädagogische Aktuelle. Das heißt dass als

erstes alle Fragen, Beobachtungen, Anregungen im Team geklärt werden, bevor wir uns mit anderen Sachen beschäftigen.

Wir bemühen uns ständig Praktikant*innen der Erzieherfachschule und der Hochschule für soziale Arbeit für unsere Arbeit/Selbsthilfeberatung zu gewinnen. Durch die immer wiederkehrende Integration von Externen in unser Team versuchen wir einer „Teambblindheit“ entgegenzuwirken.

Eine besondere Gefährdungssituation für echten und auch gefühlten Machtmissbrauch sehen wir bei der Durchführung unserer Ferienfreizeiten. Die unbekannte Umgebung, wenig Rückzugsmöglichkeiten, räumliche Nähe zu evtl. noch unbekannt Personen, kann dazu führen, dass es zu Situationen kommt, die als unangenehm bis bedrohlich wahrgenommen werden. Wir thematisieren dies vor jeder Fahrt mit allen Teamer*innen und wir suchen während der Fahrt immer wieder aktiv das Gespräch mit den Teilnehmer*innen. Teamer*innen sind ausschließlich hauptamtlich tätige und bei geschlechtsgemischten Teilnehmer*innen achten wir darauf, dass auch die Teamer*innen dementsprechend besetzt sind.

Fortbildungen, wie z.B. Deeskalationstraining oder andere thematische Fortbildungen im Bereich Kinderschutz, erweitern und unterstützen die Selbstreflexionsfähigkeit jedes Mitarbeitenden.

In der Stadt gibt es ausgebildete Kinderschutzfachkräfte, die den Mitarbeiter*innen beratend (insbesondere bei §8a SGB VIII) zur Seite stehen.

4. Machtmissbrauch unter Jugendlichen

Machtausübung zwischen jungen Menschen in Form von Erpressungen, Bedrohungen, Mobbing oder Ähnlichem soll durch Hausordnung, Sensibilisierung der einzelnen Jugendlichen für jugend- und Menschenrechte, verhindert werden. Durch die Vermittlung von Werten im Sinne einer emotionalen Bildung wird eine positive Persönlichkeitsbildung gefördert. Der Schutz von Schwächeren hat bei uns Vorrang.

Kernpunkte sind:

- klare Regeln im Umgang mit Gewalt vermitteln,
- kein Wegsehen bei Konflikten, auch im Sinne des Opferschutzes,
- Trennung von Opfer und Täter,
- Konsequenz zeigen als angemessene Reaktion,
- Aufarbeitung des Gewaltvorfalls mit den Jugendlichen,
- Gespräche und Aufklärung über Gewalt,
- Reflektion der Verhaltensweisen im Team.

5. Grenzen und Grenzüberschreitungen

Manchen Jugendlichen bei uns mangelt es an emotionaler Bindungserfahrung, an Selbstvertrauen und an stabiler Wertevermittlung. Daraus resultiert im pädagogischen Alltag mit diesen Heranwachsenden oftmals ein herausforderndes

und provokantes Verhalten, welches die Mitarbeiter*innen nicht selten in schwierige Situationen bringt. Das Durchsetzen von Regeln und das Aufzeigen von Grenzen sind auf diesem Hintergrund nicht selten besonders konfliktreich. Deshalb haben wir klare Regeln. Im Sinne von Partizipation werden die Hausregeln mit der Besucherschaft gemeinschaftlich erarbeitet und regelmäßig überprüft.

Die individuellen persönlichen Grenzen der Besucherschaft und der Mitarbeiterschaft sind zu respektieren und einzuhalten (z. B. Körperkontakt, Nähe / Distanz, Konfliktfähigkeit etc.). Jugendliche werden dazu befähigt, ihre Grenzen und Grenzüberschreitungen zu erkennen und sich entsprechend angstfrei zu äußern.

Außerdem gibt es im pädagogischen Alltag eine Vielzahl von Situationen und Themen, die ganz unterschiedliche normative und weltanschauliche Herangehensweisen und Einschätzungen beinhalten können. Von daher ist eine lebendige, demokratische Diskussionskultur in den Einrichtungen notwendig. Sie dient der Vermittlung von Werten und Normen im Sinne einer positiven emotionalen und sozialen Persönlichkeitsentwicklung.

Orte von Gewalterfahrungen finden sich zunehmend auch im virtuellen Raum. Aufgabe ist es daher einerseits Kinder und Jugendliche zu schulen, um Gefahrenzonen im Internet zu erkennen, und sie andererseits dazu zu befähigen, in einer medialen Welt mit allen Möglichkeiten, die das Internet bietet, aufzuwachsen. Bei uns wird beim Zugang zu Medien strikt auf die Einhaltung der USK und FSK Empfehlungen geachtet. Gewaltverherrlichende und pornographische Inhalte sind bei uns grundsätzlich nicht zulässig.

Des Weiteren ist es Mitarbeiter*innen nicht gestattet auf Social Media mit Besucher*innen befreundet zu sein. Dazu zählt auch die Nummer zu besitzen. Mitarbeiter*innen wird vorgeschrieben, Gespräche sind nur zu zweit zu führen, um weitere Vorkommnisse zu verhindern oder im Prinzip der „offenen Tür“ (nicht verriegelt). Jegliche Gespräche über das Thema Sexual empfinden bzw. Aufklärung und Themen des Privaten Lebens dürfen nicht angesprochen werden, sondern nur beantwortet werden, wenn Besucher*innen auf die Mitarbeiter*innen zu kommen.

6. Beteiligung und Umgang mit Beschwerden

Wir stellen ein transparentes Beteiligungs- und Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen bereit. Der Besucherschaft soll es auf diesem Weg ermöglicht werden, Anregungen und Kritik auch anonym an uns oder, falls gewünscht, auch an die Abteilungsleitung geben zu können. Heute werden Facebook, Instagram, TikTok und Emails für die schriftliche Kontaktaufnahme genutzt.

7. Aufklärung und Aufarbeitung von Verdachtsmomenten

Der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Gewalt, explizit auch sexueller Gewalt, ist eine wichtige Aufgabe für uns. Dabei geht es um den Schutz der Kinder und Jugendlichen, sowohl vor Übergriffen seitens des Personals als auch vor anderen Kindern und Jugendlichen oder von Außenstehenden.

Im Verfahren anzuwenden ist:

- Verpflichtung, bei einem Verdacht auf Übergriffe von Seiten des Personals den Vorgesetzten zu unterrichten.
- Einem Verdacht wird umgehend nachgegangen.
- Führung eines Gesprächs mit der / den betroffenen Person/en und oder mit dem / den Erziehungsberechtigten, evtl. mit Beteiligung von der Jugendzentrums Leitung.
- Reflektion des Verdachts im Team.
- Abschätzung des Gefährdungsrisikos und bei Bedarf eine fachliche Beratung einfordern
- Bei Bedarf die Einbeziehung von zusätzlichen Fachkräften (Jugendbeauftragter der Polizei, Beratungsstellen etc.).
- Je nach Konstellation: Das Einschalten von Polizei und Justiz über die zuständigen bezirklichen Dienststellen.

Die Vorgehensweise bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung ist in §8a SGB VIII vorgegeben und so umzusetzen.

8. Einstellung von haupt-, neben- und ehrenamtlichen Personal

Die Einstellung von hauptamtlichem Personal erfolgt, nachdem der Fachbereich eine Bewerberin oder Bewerber aufgrund von Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgesprächen für geeignet hält durch die Leitung.

Mit Honorarkräften sind neben der Vorlage des obligatorischen erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a Bundeszentralregistergesetz ausführliche Gespräche über die Eignung zu führen. Für haupt-, neben und ehrenamtliches Personal ist zu berücksichtigen:

- Im Vorstellungsgespräch werden Wertvorstellungen erfragt,
- über Vereinsgrundsätze und das Schutzkonzept wird informiert und Akzeptanz eingefordert,
- bei der Einstellung von Praktikant*innen wird nur mit anerkannten Institutionen zusammengearbeitet,
- allen neuen Mitarbeiter*innen wird zum Thema entsprechende Literatur und Informationen zur Fortbildung zur Verfügung gestellt,
- das Schutzkonzept sowie das Vereinskonzert stehen jederzeit in den Räumlichkeiten zur Einsicht zur Verfügung.