Konzept zur

Prävention und Intervention von Gewalt

der Kinder- und Jugendeinrichtungen der

Falkenfamilie
Recklinghausen

Erarbeitet durch die Mitarbeiter:innen der Kinder- und Jugendeinrichtungen der Falkenfamilie Recklinghausen im Zeitraum vom März 2022 bis November 2024.

Gesteuert durch die AG PSG (Elisa Voß, Kirsten Feyka, Saskia Büttner, Markus Klein, Sandra Linnenbach)

Begleitet durch Nicole Riemer - FBF NRW.

Stand: 11.11.2024

Falkenfamilie
Recklinghausen

1. Einleitung

Dieses Schutzkonzept ist in Zusammenarbeit aller Einrichtungen der Offene Kinder- und Jugendarbeit der Falkenfamilie Recklinghausen sowie dem FBF NRW erstellt worden.

Das Maki-Mobil ist eine Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit unter der Trägerschaft des Verein für Jugendheime e.V. und in die Falkenfamilie Recklinghausen eingebunden. Das Tätigkeitsfeld der Einrichtung ist in der Einrichtungs- und Rahmenkonzeption zu finden.

2. Kinderrechte als Grundsatz unserer Arbeit

Wir setzen uns für Kinder ein, um ihnen eine gerechte Zukunft zu ermöglichen. Dabei berücksichtigen wir die Einhaltung und Umsetzung der Kinderrechte (lt. UN-Kinderrechtskonvention).
Die Kinderrechtskonvention umfasst 54 Artikel, die auf vier Grundprinzipien beruhen:

1. Das Recht auf Gleichbehandlung (Artikel 2)
Kein Kind darf benachteiligt werden, sei es wegen seines Geschlechts, seiner Herkunft oder Staatsbürgerschaft, seiner Sprache, Religion oder Hautfarbe, wegen einer Behinderung oder wegen seiner politischen Ansichten.

2. Das Recht auf Wahrung des Kindeswohls (Artikel 3)
Wann immer Entscheidungen getroffen werden, die sich auf Kinder auswirken können, hat das Wohl des Kindes Vorrang. Dies gilt in der Familie genauso wie für staatliches Handeln.

3. Das Recht auf Leben und Entwicklung (Artikel 6)
Jedes Kind muss Zugang zu medizinischer Hilfe bekommen, zur Schule gehen können und vor Missbrauch und Ausbeutung geschützt werden.

4. Das Recht auf Anhörung und Partizipation (Artikel 12)
Alle Kinder sollen als Personen ernst genommen und respektiert werden. Das heißt auch, dass man sie ihrem Alter gerecht informiert und sie in Entscheidungen einbezieht.

Jedes Kind der Welt hat ein Recht darauf, gesund und sicher aufzuwachsen, sein Potenzial zu entfalten, angehört und ernst genommen zu werden. Die Rechte beruhen auf drei Säulen: Schutz, Förderung und Teilhabe.

3. Akteur:innen

So vielfältig das Aufgabenfeld der Einrichtung ist, so vielfältig sind auch ihre Akteur:innen. Für und in der Einrichtung engagieren sich folgende Personen(gruppen):

- Der ehrenamtliche Vorstand
- Die Geschäftsführung
- Die Mitarbeitenden
- Praktikant:innen
- Honorarkräfte
- Ehrenamtliche

4. Ziele und inhaltliche Ausgestaltung dieses Konzepts

Als anerkannter Träger der freien Jugendhilfe hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen höchste Priorität. Die Einrichtung möchte zu einem Umfeld beitragen, in dem sich Kinder und Jugendliche wohl und sicher fühlen.
Die Ziele dieses Schutzkonzepts lauten daher:

- Der Schutz der Besuchenden vor sexualisierter, seelischer und körperlicher Gewalt sowie Vernachlässigung.
- Sensibilisierung und Information der Akteur:innen über grundsätzliche Fragestellungen zum Thema Gewaltprävention sowie die getroffenen Schutzmaßnahmen
- Definition von allgemein geltenden Schutzmaßnahmen für Aktivitäten der Einrichtung, an denen Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene teilnehmen
- Definition einer Haltung gegen sexualisierte Gewalt als Positionierung sowohl nach innen (gegenüber den Akteur:innen) als auch nach außen (gegenüber dem Verein, der Kommune, etc.)

Die inhaltliche Ausgestaltung dieses Konzepts orientiert sich nach den Empfehlungen der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) für die Entwicklung von Schutzkonzepten und dem §8a des SGB VIII.

5. Risikoanalyse

Im Zuge der Erstellung des Schutzkonzeptes wurden Schutzmaßnahmen für die tatsächlich vorhandenen Risiken innerhalb der Einrichtung definiert.
Grundlage für dieses Schutzkonzept ist die Risikoanalyse, die zu Beginn durchgeführt wurde. Ziele der Risikoanalyse sind, tatsächlich vorhandene Gefährdungspotentiale zu erkennen und bereits vorhandene Schutzmaßnahmen aufzuzeigen.
Die unterschiedlichen Akteur:innen bringen verschiedene Perspektiven und Blickwinkel ein und ermöglichen einen umfangreichen Überblick über die Risiko- und Schutzfaktoren. An der Risikoanalyse haben daher teilgenommen:

- Die Mitarbeiter:innen mit direkten Kontakt zu der Besuchendengruppe
- Die Kinder und Jugendlichen, die an den Angeboten der Einrichtung teilnehmen

Für jede der Zielgruppen wurde eine eigene Risikoanalyse mit spezifischen Fragen entwickelt.
Die wichtigsten Ergebnisse der Risikoanalyse werden folgend dargestellt. Dabei werden Risikofaktoren mit möglichen Schutzfaktoren gegenübergestellt.

Bei den regelmäßigen Basisschulungen (beim Mitarbeiter:innentreffen) und bei Neuanstellungen (durch die Einrichtungsleitung) werden die Risiko- und Schutzfaktoren erläutert.

Risikofaktor: Fremde Personen an den Standorten. Frei zugängliches/offenes Angebot

Durch die Angebotsstruktur können sich einrichtungsfremde Menschen an den Standorten aufhalten. Dies kann eine potenzielle Gefahr z.B. durch andere Wertvorstellungen, fehlende Erfahrung im Umgang mit Kindern und Jugendlichen oder kriminelle Energie bedeuten.

Risikofaktor: Schlecht einsehbarer Standort/unübersichtliches Außengelände

Aufgrund der örtlichen Begebenheiten befinden sich die Besuchenden zeitweise außerhalb des Sichtfeldes. Dies kann zu unbemerkten Gefahrensituationen (z.b. übergriffiges Verhalten, Unfall, unwohl sein) führen.

Risikofaktor: Keine dauerhafte Beaufsichtigung (Konzeptionell vorgesehen)

Aufgrund der konzeptionellen Ausrichtung befinden sich die Besuchenden zeitweise außerhalb des Sichtfeldes. Dies kann zu unbemerkten Gefahrensituationen (z.b. übergriffiges Verhalten, Unfall, unwohl sein) führen.

- Trotzdem regelmäßige Präsenz und Ansprechbarkeit
- Regelmäßige Rundgänge (Mind. jede halbe Stunde, nach Möglichkeit häufiger.)

Risikofaktor: Kontakt außerhalb der Arbeitszeit

Das Machtverhältnis kann von den Mitarbeiter:innen ausgenutzt werden. Bei den Beteiligten können falsche Erwartungen geweckt werden. Es kann zu einem Abhängigkeitsverhältnis kommen. Es kann zu einer Überforderung der Beteiligten kommen.

Fremde Personen in der Einrichtung. Frei zugängliche Räume.

- Der Innenraum des Fahrzeuges ist nur für Mitarbeitende zugänglich
- Beschilderung. Die Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit der Falkenfamilie Recklinghausen verfügt über ein einheitliches Eingangsschild mit Definition Zielgruppe und Erklärung über das Angebot
- Selbst präsent sein.

Großes Außengelände

- Nicht einsehbare Orte nur unter Absprache für unsere Angebote nutzen
- Regelmäßige Rundgänge (Mind. einmal stündlich, nach Möglichkeit häufiger.)

Keine dauerhafte Beaufsichtigung (Konzeptionell vorgesehen)

- Trotzdem regelmäßige Präsenz und Ansprechbarkeit

Sanitärbereich

- Bei Freizeiten oder mehrtägige Veranstaltung die Gegebenheiten vorab bekannt machen. Möglichkeiten der Bekanntmachung: TN-Brief, Elternbrief, Elternabend, Rundgang zu Beginn
- Regelmäßig die Räumlichkeiten auf Intaktheit prüfen (Sichtschutzwände, Türschlösser, Licht).
- In allen Toiletten ist für ausreichende Beleuchtung gesorgt. Bewegungsmelder wurden hierzu in den Kabinen installiert.
- Beschilderung in jeder Kabine anbringen (Nein heißt Nein - Plakat, Nummer gegen Kummer-Aufkleber).

Kontakt außerhalb der Arbeitszeit

- Grundsätzlich wird dies vermieden.
- Bei Ausnahmen muss dies gegenüber dem Team / Vorgesetzten und ggfls. den Erziehungsberechtigten transparent gemacht werden.
- Messenger Kontakt – Erziehungsberechtigte informieren.

Risikofaktor: Das Machtverhältnis kann von den Mitarbeiter:innen ausgenutzt werden. Bei den Beteiligten können falsche Erwartungen geweckt werden. Es kann zu einem Abhängigkeitsverhältnis kommen. Es kann zu einer Überforderung der Beteiligten kommen.

Nutzung privater Endgeräte

Diensthandy und Dienst-Accounts müssen genutzt werden.
Risikofaktor: Nutzung privater Endgeräte

Das Nähe-Distanz Verhältnis kann nicht mehr gewahrt werden. Es wird gegen die Datenschutzrichtlinien verstoßen. Es kann keine Transparenz gewährleistet werden.

Risikofaktor: Einzelgespräche / Eins zu Eins-Situationen

Manche Situationen erfordern Einzelgespräche oder Eins zu Eins-Situationen. Es kann zu Intransparenz kommen, die für beide Beteiligten Risiken birgt. Das Machtverhältnis kann von den Mitarbeiter:innen ausgenutzt werden. Durch das Einzelgespräch/die Eins zu Eins- Situation besteht das Risiko, dass Geheimnisse, die eine Aktion erfordern (strafrechtlich relevant, §8a) nicht weitergegeben werden.

- Transparenz gegenüber Kolleg:innen und Besucher:innen (Bescheid geben, Räumlichkeiten und Grund benennen)
- Die Möglichkeit bieten eine weitere Person hinzuzuholen
- Raum möglichst einsehbar wählen z.B. vor dem Büro, draußen
- Tür, wenn möglich, offenlassen.
- Wahl der Gesprächsperson und des Raums liegt bei allen Beteiligten.
- Meldepflicht beachten

Risikofaktor: Nur ein:e Mitarbeiter:in in der Einrichtung

In außergewöhnlichen / herausfordernden Situationen ist der Eigenschutz bei Anwesenheit nur eines Mitarbeitenden nicht gewährleistet. Um in Notfällen handlungsfähig zu bleiben, muss eine zweite Person anwesend sein. Um die Qualitätsstandards einhalten zu können, benötigt es mindestens das „4 Augenprinzip“.

- Es sollen möglichst immer zwei Mitarbeiter:innen anwesend sein.
- Dienst- und Programmplan entsprechend gestalten
- Mittel-Akquise für Personal

Risikofaktor: Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

Es existieren Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Mitarbeitenden und Besuchenden. Dies kann dazu führen, dass Besuchende (auch unbewusst) beeinflusst werden. In der täglichen (Beziehungs-)Arbeit und dem intensiven Kontakt mit den Besuchenden, können die Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse unzureichend wahrgenommen werden. Keine/Wenig Beteiligung der Besuchenden verstärken die Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse.

- Bewusstsein und stetige Reflexion der Machtverhältnisse (Methode?)
- Bei den Teamsitzungen thematisieren
- Partizipation von Kinder- und Jugendlichen

Risikofaktor: Unbekannte Vorgeschichte / Situation der Besucher:innen und Mitarbeiter:innen

Durch unser Verhalten und Sprache können Menschen aufgrund ihrer Vorgeschichte oder Situation getriggert / verletzt werden.

- Sensibler und angemessener Umgang
- Aufmerksamkeit
- Beziehungsaufbau
- Den Aussagen der Betroffenen vertrauen.
- Nicht wertend agieren.
- Unterstützungsangebote
- Barrierearme Gestaltung (Einfache Sprache für Flyer und Anmeldungen)

Vulnerable Besuchende / Mitarbeitende (Fluchthintergrund, inklusive, queere Menschen)

- Sensibler Umgang
- Aufmerksamkeit
- Beziehungsaufbau
- Den Aussagen der Betroffenen vertrauen.
- Nicht wertend agieren.
- Unterstützungsangebote
- Barrierearme Gestaltung

Alkohol- und Drogenkonsum

- Aufklären (Möglichkeiten zur Aufklärung: Flyer, Veranstaltungen, Gespräche)
- Klare Regeln
- Besondere Aufmerksamkeit
- Handlungsempfehlung „Umgang mit Drogen“ ist in der Konzeption verschriftlich
- *Während der regulären Arbeitszeit gilt für die Mitarbeitenden ein grundsätzliches Alkohol- und Drogenverbot.*

Risikofaktor: Unklare Regeln

Unklare Regeln fördern Verhaltensunsicherheiten und Willkür.

- Regeln gemeinsam erarbeiten (1x im Jahr werden Regeln besprochen und Neue mit den Besucher:innen festgelegt)
- Regeln transparent machen
- Aushang
- Neue Besucher:innen auf die Regeln hinweisen
- Konsequenzen kommunizieren und Handlungsmöglichkeiten bieten

Körperkontakt (bspw. Anlegen von „PSA" (Persönliche Schutzausrüstung))

- Transparenz
- Handeln vorab verständlich darstellen
- Situativ angemessen und angepasst
- Nur auf Körperkontakt reagieren und nicht agieren (Ausnahme: Erste Hilfe)
- Gender beachten, ggf. erfragen wer notwendigen Körperkontakt durchführen soll

Risikofaktor: Unklare Regeln

Unklare Regeln fördern Verhaltensunsicherheiten und Willkür.

- Regeln gemeinsam erarbeiten (1x im Jahr werden Regeln besprochen und Neue mit den Besucher:innen festgelegt)
- Regeln transparent machen
- Aushang
- Neue Besucher:innen auf die Regeln hinweisen
- Konsequenzen kommunizieren und Handlungsmöglichkeiten bieten

Risikofaktor: Altersunterschiede

Die Besuchenden haben entwicklungsbedingt unterschiedliche Bedürfnisse und benötigen unterschiedlichen, dem Alter entsprechenden Schutz. Ältere Besuchende können eine Vorbildfunktion für die jüngeren Besuchenden haben. Aufgrund von körperlicher Überlegenheit und des Entwicklungsstandes können Machtgefälle entstehen.

Risikofaktor: Fehlendes Verständnis oder Kenntnis für potenzielle Risikofaktoren

Durch hohe Fluktuation insbesondere der Honorarkräfte und Ehrenamtliche kann es zu Einsätzen ohne Kenntnis über das Schutzkonzept kommen. Durch langjährige Tätigkeit in einer Einrichtung kann es dazu kommen, dass Risikofaktoren nicht mehr also solche erkannt werden.

- sensibilisieren (Wissensvermittlung durch Projekte, Programme, Flyer, etc.)
- Neue Menschen (Verhaltenskodex besprechen und auf Themen hinweisen)
- Regelmäßige Schulungen und Reflexionen

6. Selbstverzichtungserklärung

Die folgend aufgeführte Selbsverzichtungserklärung (Verhaltenskodex) wurde im Zuge der Entwicklung dieses Konzepts gemeinsam mit allen Mitarbeiter:innen der offenen Kinder- und Jugendarbeit der Falkenfamilie erarbeitet.

Die Erklärung muss von allen in den Einrichtungen tätigen Menschen anerkannt und unterzeichnet werden. Die Dokumente von den hauptamtlichen und geringfügig Beschäftigten werden im zuständigen Verwaltungsbüro abgeheftet. Für die Honorarkräfte, Ehrenamtler:innen, Praktikant:innen und FSJler:innen sind die Einrichtungsleitungen verantwortlich. Die Dokumente werden in einem Ordner gesammelt und in der Tabelle „Honorar+_Zeugnisse_Bescheinigungen_OKJA“ auf dem Server (Y:\Falkenfamilie\4. Personal\4.1 Honorar_Plus) eingetragen.

Die Erklärung muss von allen Mitarbeiter:innen anerkannt und unterzeichnet werden.

Die Einrichtung steht für eine Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung. Dazu gehört ein wertschätzender Umgang miteinander und selbstverständlich auch gegenüber den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die an den Angeboten der Einrichtung teilnehmen.
Wir nehmen die Besucher*innen als Expert*innen ihrer Lebenswelt ernst und orientieren uns an dieser.
Der folgende Verhaltenskodex dient als Orientierung und Leitlinie für das Handeln der Personen, die Verantwortung tragen für die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Jede Ausnahme davon muss nachvollziehbar und transparent sein.

<u>Kommunikation, Sprache und Wortwahl</u>

- Ich achte auf eine altersangemessene, rollenentsprechende und verständliche Sprache.
- Ich nutze eine sensible Sprache, die frei ist von jeder Form von Gewalt.
- Ich kommuniziere respektvoll, wertschätzend und auf Augenhöhe.
- Ich setze mich für einen ehrlichen und respektvollen Umgang in der Gruppe ein.
- Ich äußere Kritik angemessen und fair. Dabei bleibe ich sachlich und professionell
- Ich bin offen für Kritik und nehme Rückmeldungen ernst. Ich bin mir bewusst, dass auch ich Fehler machen kann und bin bereit, das eigene Verhalten zu reflektieren und anzupassen.

<u>Nähe und Distanz</u>

- Ich achte auf ein angemessenes und professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz entsprechend meiner Rolle und Aufgabe.
- Mir ist bewusst, dass das Bedürfnis nach Nähe und Distanz je nach Alter und Persönlichkeit unterschiedlich ist und handle entsprechend.
- Ich setze mich dafür ein, dass die individuellen Grenzen respektiert und eingehalten werden.
- Ich bin mir meiner eigenen Grenzen bewusst und äußere diese verständnisvoll und angemessen.
- Ich bin mir meiner professionellen Rolle bewusst. Private Treffen mit Schutzbefohlenen schließe ich aus.

Umgang mit Medien, sozialen Netzwerken, Film und Foto

- Ich beachte die Regeln zum Daten- und Jugendschutz sowie das allgemeine Persönlichkeitsrecht.
- Bei Veranstaltungen von öffentlichem Interesse informiere ich im Vorfeld, dass Bilder und Videos gemacht werden und über die Möglichkeit, nicht fotografiert zu werden.
- Ich mache keine Bilder oder Videos, die die Personen in unangenehmen, intimen oder diskriminierenden Situationen darstellen.
- Ich achte die Privatsphäre Anderer auch bei der Nutzung sozialer Medien.
- Wenn für meine Arbeit ein gemeinsamer Austausch über soziale oder digitale Medien erforderlich ist, erarbeite ich mit der Gruppe Regeln für die gemeinsame Kommunikation.
- Ich achte auf altersangemessene Medieninhalte.

Schutz der Privatsphäre

- Ich achte und schütze aktiv die Privatsphäre Aller.
- Ich biete die Möglichkeit sich allein umziehen zu können.
- Ich ziehe mich nicht vor den Kindern und Jugendlichen um.
- Bei Gesprächen, die nicht für mich bestimmt sind, höre ich nicht aktiv zu und weise darauf hin, wenn ich mithören kann.

Umgang mit Körperkontakt

- Wenn für meine Arbeit Körperkontakt notwendig ist, weise ich im Vorfeld darauf hin, erkläre die Gründe hierfür und hole mir das Einverständnis ein. Ich helfe so viel wie nötig und so wenig wie möglich.
- Der Wunsch nach Nähe und Körperkontakt geht immer von den Schutzbefohlenen aus. Wie viel Körperkontakt ich zulasse, entscheide ich aufgrund meiner professionellen Rolle und Aufgabe.
- Körperkontakt ist ein Grundbedürfnis der Menschen. Der Körperkontakt wird individuell unterschiedlich wahrgenommen und kann zu Unwohlsein führen und übergriffig sein. Ris
- Auch ich habe Grenzen und entscheide selbst, wie viel Körperkontakt ich zulasse. Meine eigenen Grenzen äußere ich respektvoll, aber deutlich.
- Wenn ich physische Grenzüberschreitungen beobachte, schreite ich ein.

Umgang mit Regeln

- Ich erarbeite gemeinsam mit den Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Regeln für den gemeinsamen Umgang in der Gruppe. Festgelegte, nicht auszuhandelnde Regeln erkläre ich und mache sie transparent.
- Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen gegenüber bin ich Vorbild. Dazu gehört, dass auch ich mich an vereinbarte Regeln halte.
- Ich informiere Neue über festgelegte Regeln und erinnere regelmäßig daran. Ich erkläre Sinn und Zweck der ausgehandelten Regeln.
- Mir ist bewusst, dass Regelverstöße Konsequenzen bedeuten können. Diese Konsequenzen sind frei von physischer und psychischer Gewalt und sind verhältnismäßig zum Regelverstoß.

Umgang mit Übernachtungssituationen

- Ich übernachte nicht allein mit Schutzbefohlenen in einem Raum.

- Ich biete die Möglichkeit für eine koedukative Unterbringung.
- Bevor ich einen Raum betrete, mache ich mich bemerkbar und warte darauf, hereingebeten zu werden.
- In Gruppen schaffe ich Rückzugsmöglichkeiten für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene.

7. Beschwerdeverfahren

Die Einrichtung soll ein Ort sein, der offen ist für Rückmeldungen, Verbesserungen und Kritik. So kann die pädagogische Arbeit stetig verbessert werden. Dementsprechend sind alle Akteur:innen der Einrichtung ansprechbar und offen für Rückmeldung und Feedback.
Transparenz und Wissen um die eigenen Rechte und Möglichkeiten ist eine wichtige Voraussetzung für gelingende Präventionsarbeit. Insbesondere Ansprechpersonen und Verantwortlichkeiten müssen daher allen – und nicht zuletzt den Kindern und Jugendlichen – Beteiligten transparent gemacht werden.
Die Einrichtung hat Ansprechpersonen definiert, an die sich die Beteiligten bei Fragen, Unsicherheiten oder Problemen wenden können.

<u>Ansprechmöglichkeiten für die Besuchenden:</u>

- Die Mitarbeitenden haben unmittelbar Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen und sind häufig Vertrauenspersonen. Sie sind die ersten Ansprechpersonen für die Kinder und Jugendlichen.
- Am Maki-Mobil wird ein Beteiligungskasten an einem geschützten Standort fest angebracht, der nur im Team / im 4-Augen-Prinzip geöffnet wird. Mit Hilfe von Formularen, die in leichter Sprache verfasst sind. Der Beteiligungskasten wird regelmäßig, aber mindestens einmal wöchentlich geleert.
- Es gibt die gesonderte E-Mail-Adresse hilfe@falken-re.de, deren Mails an die insofern erfahrenen Fachkräfte und die Geschäftsführer:innen weitergeleitet werden. Diese E-Mail-Adresse ist öffentlich und kann über einen QR-Code sowie über ein Beschwerdeformular auf der Website erreicht werden. Zur Bekanntmachung der wird das „Nein heißt Nein – Plakat“ in den Einrichtungen aufgehangen-
- Zusätzlich können Vertreter:innen (mind. zwei) als Vertrauenspersonen für die Besuchenden von den Besuchenden gewählt werden.

<u>Ansprechmöglichkeiten für die hauptamtlichen Mitarbeitenden:</u>

- Alle Mitarbeitenden und Kolleg:innen sind ansprechbar und unterstützen sich gegenseitig, auch einrichtungsübergreifend.
- Die Geschäftsführung sowie die Vorstände sind als weitere Möglichkeiten ansprechbar. Die Kontaktdaten sind im Adressbuch. Jede:r neue Mitarbeiter:in erhalten in der Willkommensmappe die Ansprechpartner:innen mit Kontaktdaten.

<u>Ansprechmöglichkeiten für die Honorarkräfte und Ehrenamtlichen:</u>

- Diese können die bereits aufgeführten Beschwerdemöglichkeiten der Besuchenden und der hauptamtlichen Mitarbeitenden nutzen.

Das Hilfetelefon sexueller Missbrauch

- Das Hilfetelefon sexueller Missbrauch (0800-2255530) bietet zudem kostenlos und anonym die Möglichkeit, sich beraten zu lassen.

Die Mitarbeitenden werden mit Hilfe der „Willkommensmappe“ über die Ansprechpersonen und über die Selbstverpflichtungserklärung zu Beginn ihrer Einstellung im Rahmen der Einarbeitung informiert.

Umgang mit Beschwerden

Auch wenn jede Beschwerde individuell zu betrachten ist und einen individuellen Umgang braucht, gibt es einige Regeln, an die sich alle Ansprechpersonen halten:

- Jede Beschwerde wird ernst genommen.
- Die Beschwerde wird vertraulich behandelt. Die Ansprechperson informiert die betroffene Person im Vorfeld darüber, wenn sie weitere Personen in den Prozess einbezieht.
- Jede Beschwerde wird dokumentiert.

8. Notfall- / Interventionsplan

Auch wenn dieses Schutzkonzept in erster Linie den Anspruch hat, präventiv zu wirken, so kann es doch zu Situationen kommen, in denen wir eingreifen müssen. Insbesondere die Verantwortlichen stellt eine Vermutung oder die Kenntnis über einen Vorfall vor eine besondere Herausforderung. Für diese Fälle soll folgender Notfallplan Orientierung und Sicherheit geben:

1. Ruhe bewahren

Auch wenn es manchmal schwierig wirkt: wenn wir Ruhe bewahren, vermeiden wir eventuell überstürzte Reaktionen. Wenn dies möglich ist, am besten im Vorfeld eines Erstgesprächs vertrauensvoll kollegial beraten.

2. Zuhören und Glauben schenken

Bei der ersten Schilderung eines Vorfalls müssen wir nicht herausfinden, ob das Geschilderte der Wahrheit entspricht oder nicht. Wichtig ist vor allem:

- Sich Zeit nehmen
- Zuhören
- Betroffene ernst nehmen
- Glauben schenken

Nur notwendige Rückfragen stellen

Für den Fall, dass wir von einer betroffenen Person direkt angesprochen werden, gilt es das Gespräch wie oben dargestellt zu führen. Wir machen das weitere Vorgehen der Person gegenüber transparent. Hinzuziehen von Beratung Dritter ist möglich, ggfl. notwendig vor dem Einleiten weiterer Schritte.

Für den Fall, dass wir eine Meldung erhalten und die betroffene Person zum Gespräch einladen, ist eine vorherige, mindestens kollegiale Beratung erforderlich.

3. Prüfen: Gibt es Bedarf zum sofortigen Handeln?

In den meisten Fällen ist es nicht notwendig, unmittelbar zu handeln. Dennoch kann es Situationen geben, die ein direktes Eingreifen erfordern (die betroffene Person muss von der verdächtigten Person getrennt werden; akute Kindeswohlgefährdung, …).

Zur Hilfestellung wird der Gefährdungseinschätzungsbogen vom ABA Fachverband verwendet.

Sollte sich der Verdacht erhärten, ist die Vorgehensweise des Schaubildes „Ablaufschema Kinderschutz" einzuhalten. Dieses hängt im Büro aus.

Sollte es die Situation erfordern, müssen wir unmittelbar handeln. In diesem Fall muss zunächst eine der Ansprechpersonen informiert und um Rat gefragt werden. Sind diese nicht erreichbar, muss die Notfallnummer des Jugendamts kontaktiert werden.

Die Ansprechpersonen sind die insofern erfahrenen Fachkräfte und die Geschäftsführung:

Elisa Voß (Weiterbildung zur insofern erfahrenen Fachkraft begonnen)
Sandra Linnebach
Markus Klein als Geschäftsführung (0172-3920416)
Notfallnummer des örtlichen Jugendamts: Jochen Thiemann (02365/992454)

4. Dokumentieren

Wichtig für den weiteren Verlauf ist es, alle beobachteten Situationen oder das Erzählte aufzuschreiben. So vermeiden wir, dass wichtige Informationen verloren gehen. Hierfür soll der „Beobachtungsbogen-ABA" genutzt werden. Der Bogen wird verschlüsselt über die Einrichtungsleitung oder die Geschäftsführung auf dem Server abgespeichert.

5. Weiterer Verlauf

Die Falleingebende Fachkraft ist verantwortlich für die weitere Begleitung des Prozesses und nimmt ggf. Kontakt zur betroffenen Person auf. Die Geschäftsführung ist bei bestätigter Gefährdung zu informieren. Gemeinsam wird die Entscheidung (Siehe Schaubild) von den involvierten Fachkräften getroffen, wie mit dem Vorfall weiter umgegangen wird und welche weiteren Personen ggf. informiert werden müssen. Sie treffen ebenfalls die Entscheidung, ob sie sich selbst professionelle Beratung durch eine externe Fachberatungsstelle suchen.

Ist die Einrichtungsleitung direkt von einem Fall betroffen, übernimmt die Geschäftsführung die alleinige Begleitung des Prozesses.

9. Kooperation mit Fachleuten

Um Fehlentscheidungen zu vermeiden und um einen möglichst objektiven Blick bei der Begleitung von Verdachtsfällen oder Vorfällen von Kindeswohlgefährdung zu gewährleisten, muss bei einem Vorfall eine externe Fachberatung hinzugezogen werden.

Folgende Fachberatungen und externen Ansprechpersonen stehen hierbei zur Verfügung:

Netzwerkkarte -von jeder Einrichtung auszufüllen (s. MA*-Treffen vom 2.-3.3.2023)

10. Qualitätsmanagement

Die Verankerung von Maßnahmen zum Schutz aller ist ein fortwährender Prozess und nicht abgeschlossen mit der Publikation dieses Schutzkonzepts. Daher bedarf es einer regelmäßigen Überprüfung und gegebenenfalls Weiterentwicklung der vorhandenen Schutzmaßnahmen.
Daher wird das Schutzkonzept bei der jährlichen Erstellung der Einrichtungskonzeption (Jahresplanung) evaluiert, überprüft und ggf. angepasst. Verantwortlich für die Überprüfung sind die Einrichtungsteams. Bei Veränderung ist die Geschäftsführung zu informieren.

Es muss sichergestellt sein, dass alle Akteur:innen (siehe Punkt 3) das Schutzkonzept und die darin aufgeführten Anforderungen und Maßnahmen kennen. Um dies zu gewährleisten, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

- Die ersten 4 Punkte des Schutzkonzepts werden auf der Homepage der Einrichtung mit einem Begleittext vorgestellt. Auf Nachfrage wird das Gesamtkonzept zur Verfügung gestellt.
- Das Schutzkonzept wird mit allen in den Einrichtungen tätigen Personen besprochen und digital oder per Ausdruck ausgehändigt.

- Das Schutzkonzept wird auf der Homepage der Einrichtung für Jede:n frei zugänglich veröffentlich.
- Die Akteur:innen erhalten das Schutzkonzept zur Kenntnisnahme und Information zu Beginn der Tätigkeit
- In regelmäßigen Abständen gibt es Grundlagenschulungen zum Themenkomplex der Prävention der sexualisierten Gewalt und Kinderschutz. Angedacht sind diese alle zwei Jahre bei den Mitarbeitenden*-Treffen in Kooperation mit dem FBF NRW. Die Teilnahme der Mitarbeitenden an zusätzlichen Fortbildungsangeboten, z.B. die Online-Seminare des FBF NRW, wird begrüßt. Es wird gewährleistet, dass immer mindestens zwei Mitarbeiter:innen aller Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit der Falkenfamilie ausgebildete insofern erfahrene Fachkräfte sind. (Inhalt: Verhalten in Einzelgesprächen – Was ist Meldepflichtig)
- Bei der jährlichen Besucher:innen-Befragung wird fortan die Risiko- und Potentialanalyse miteinbezogen.
- Zum Empowerment und zur Sensibilisierung führen die Einrichtungen Präventiontsangebote für Kinder und Jugendliche durch. Vom FBF NRW werden beispielsweise
  („Ich bin sicher – nicht allein!“, „WIRklich richtig wICHtig!“) durchgeführt.

11. Personal

Prävention beginnt bei einer kinderschutzsensiblen Personalauswahl. Hierzu gehört neben einer Regelung zur Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse, das Thema bereits in Vorstellungs- und Auswahlgesprächen zu verankern. Dementsprechend reflektiert die Geschäftsführung / Einrichtungsleitung mit allen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, in Vorstellungs- und Auswahlgesprächen und auch darüber hinaus in regelmäßig stattfindenden Gesprächen / Teamsitzungen beispielsweise den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz oder konkret die Vereinbarungen des Verhaltenskodexes.

Einsichtnahme erweiterter Führungszeugnisse
Der §72 a SGB VIII sieht vor, dass freie Träger der Jugendhilfe keine Personen haupt- und ehrenamtlich einsetzen, die rechtskräftig wegen einer in §72 a SGB VIII genannten Straftat verurteilt sind. Um dies zu verhindern, sind die freien Träger dazu aufgefordert, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes von allen hauptberuflichen Mitarbeitenden sowie von den Neben- und Ehrenamtlichen einzusehen, die dauerhaften, regelmäßigen oder intensiven Kontakt zu Minderjährigen haben.
Im Kontakt und der Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen im Rahmen der Arbeit der Einrichtung entstehenden Vertrauensverhältnisse, die die Einsichtnahme von erweiterten Führungszeugnissen von den Personen erforderlich machen, die im direkten Kontakt mit den Kindern und Jugendlichen sind. Entsprechend der gesetzlichen Bestimmungen sind darüber hinaus weitere Personen(gruppen) verpflichtet, ein erweitertes Führungszeugnis nach §30 Absatz 5 und §30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen.
Von folgenden Personen(gruppen) ist die Einsichtnahme eines erweiterten Führungszeugnisses daher verpflichtend:

- Geschäftsführung
  - ➢ Die Einsichtnahme erfolgt durch den Vorstand
- Weitere Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Honorarkräfte
  - ➢ Die Einsichtnahme erfolgt durch die Verwaltungsfachkraft

Das erweiterte Führungszeugnis darf zum Zeitpunkt der Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein. Alle fünf Jahre wird eine erneute Einsichtnahme erforderlich. Die Einsichtnahme erfolgt vor Beginn der Tätigkeit.

11.1 **Verdacht gegen Mitarbeiter:innen**

Bei Hinweisen auf grenzüberschreitenden Verhalten sowie gewalttätigen Übergriffen von Mitarbeiter:innen hat die Aufklärung mit einem hohen Maß an Offenheit und Gewissenhaftigkeit zu erfolgen. Bei Kenntnis oder Anzeige eines Verdachtsmomentes ist die Leitungsebene und die benannten Ansprechpersonen einzuschalten und angemessene Maßnahmen zum Schutz der Beteiligten zu treffen.

Diese Fälle werden bei uns mit besonderer Sensibilität und Diskretion bearbeitet. Spätfolgen bei falschen Verdachtsmomenten, wie Rufschädigung, Diskreditierung etc. durch beispielsweise verfrühte Information der Öffentlichkeit sollten vermieden werden.

Bei einer Erhärtung des Verdachtes sind die entsprechenden Stellen wie Jugendamt, Landesjugendamt, Verband, Polizei zu informieren und ggf. arbeits-, straf- oder zivilrechtliche Konsequenzen einzuleiten.

Im Fall einer fälschlichen Anschuldigung müssen alle Beteiligten dafür Sorge tragen, dass eine Rehabilitierung in dem gleichen Rahmen erfolgt, in dem sie entstanden ist.
In der Umsetzung sollte eine externe Beratung hinzugezogen werden.