

Schutzkonzept

Spielmobil Freiburg e.V.

1. Vorbemerkungen

Das Wohl der an unseren Angeboten Teilnehmenden ist uns ein sehr wichtiges Anliegen. Dabei geht es sowohl um die körperliche und psychische Unversehrtheit als auch um ein respektvolles Miteinander.

Unsere Aktionen sollen ein Raum sein, in dem sich Kinder frei entfalten können ohne Angst vor missbräuchlichem Verhalten durch Erwachsene.

Dazu haben wir dieses Schutzkonzept erarbeitet, das auf unsere Einrichtung und unsere Angebote ausgelegt ist. Unsere kurzzeitpädagogischen Angebote im öffentlichen Raum unterscheiden sich stark von stationären pädagogischen Angeboten als auch anderen Angeboten der offenen Kinder- und Jugendarbeit. So haben wir beispielsweise kein Hausrecht. Auch steht bei uns nicht die Beziehungsarbeit im Mittelpunkt.

Wir haben dazu zunächst die speziellen Risiken unserer Arbeit analysiert, um im folgenden präventive Handlungsschritte zu beschreiben und die Anforderung an unser Personal zu formulieren.

Hierzu haben wir auch unsere pädagogische Haltung ausformuliert, die Bestandteil des Schutzkonzeptes ist. Abschließend werden die Beschwerdemöglichkeiten geklärt und das Vorgehen bei Verdacht auf missbräuchliches Verhalten.

2. Risikoanalyse

Um schützende Strukturen zu schaffen, müssen zunächst die Risiken und Gefahrenpotentiale untersucht werden. Wir haben dies anhand der folgenden Punkte getan:

a) Strukturelle Risikofaktoren in der Einrichtung

Die Hauptamtlichen beim Spielmobil Freiburg arbeiten als gleichberechtigtes Team. Diese basisdemokratischen Strukturen sehen wir als Schutz vor Machtmissbrauch an. Im Zuge der Risikoanalyse haben wir jedoch einen Mangel an der Verschriftlichung von pädagogischen Standards und Regeln festgestellt.

b) Risikofaktoren auf Seiten der Mitarbeiter*innen

Grundsätzlich besteht bei der Arbeit mit Kindern ein Macht- und Abhängigkeitsverhältnis. Dadurch dass unsere Aktionen in der Öffentlichkeit stattfinden und wir nur kurzzeitpädagogisch arbeiten, sind diese Abhängigkeitsverhältnisse im Vergleich zu anderen pädagogischen Einrichtungen gering.

In unserem hauptamtlichen Team gibt es eine sehr geringe Fluktuation. Honorarkräfte wachsen meist nach Praktika in die Arbeit hinein.

Dennoch besteht natürlich die Gefahr, dass Mitarbeitende sich unangemessen gegenüber Teilnehmenden verhalten.

c) Risikofaktoren auf Seiten der teilnehmenden Kinder

Unbeaufsichtigte Kleinkinder haben ein erhöhtes Verletzungsrisiko, Kinder allgemein können motorisch überfordert sein. Viele Kinder bringen ihre individuellen Gefährdungspotentiale mit. Kinder können sich gegenüber anderen Teilnehmenden unangemessen verhalten.

d) Risiken durch andere Personen auf dem Platz

Durch den öffentlichen Raum können alle möglichen Personen auf dem Platz sein. Es kam auch schon vor, dass „komische“ Personen da waren und z.B. fotografieren wollten. Denkbar wäre auch, dass sich Personen, die Täterabsichten haben, z.B. an die Rutsche stellen und diese „betreuen“.

Es gibt Eltern/Begleitpersonen, die ihre Kinder überfordern.

Es gibt Eltern/Begleitpersonen, die in Konfliktsituationen sehr parteiisch für ihre Kinder sind.

e) Risiken Örtlichkeit

Je nach Ort kann es ein erhöhtes Verletzungsrisiko wegen des Untergrunds oder Gefälles geben. Es besteht teils Gefahr durch den Verkehr, meist durch durchfahrende Fahrradfahrer, im Umfeld auch durch Autos.

Teils gibt es Risiken durch Verschmutzung (Scherben, Hundekot, sehr selten Einwegspritzen).

f) Risiken aus Angebot

Unsere Angebote sind risikobehaftet und das ist auch Teil des pädagogischen Konzeptes. Besonders zu erwähnen:

- Sprungturm
- Fahrzeuge
- Bewegungsbaustelle
- Feuer
- Messer/Werkzeuge bei Werkstätten

Neben dem Verletzungsrisiko besteht hier auch die Gefahr von Grenzüberschreitungen bei Hilfestellungen.

e) Besonders riskante Zeiträume bei Aktionen

Auf- und Abbau sind potentiell gefährlichere Zeiten, da die Mitarbeitenden damit beschäftigt sind und weniger Blick für den Platz haben. Durch das erwünschte Mithelfen kommt es auch zu Verletzungsrisiken bei den Teilnehmenden wie z.B. Helfende, die beim Tragen langer Stangen die Umstehenden nicht im Blick haben.

Einzelne Aufbauten haben Gefährdungspotential (z.B. Sprungturm, Murrelbahnturm).

3. Präventive Handlungsschritte

Um die in der Risikoanalyse aufgeführten Gefahren zu minimieren, haben wir folgende Standards für unsere Angebote und Teamstrukturen:

- Wöchentliche Teamsitzung der Hauptamtlichen mit Rück- und Ausblick auf die Aktionen, dabei monatlich sogenannte Befindlichkeitsrunden, wie es den Einzelnen gerade geht

- Immer mindestens eine hauptamtliche Person bei den Aktionen
- Sichtung des Platzes vor Beginn auf mögliche Gefahren
- Ausreichend Personal auf dem Platz
- Unser Personal ist durch einheitliche T-Shirts als solches zu erkennen
- Einweisung der Mitarbeitenden zu potentiellen Gefahren aus den Angeboten
- Nachbesprechungen nach der Aktion mit Raum für besondere Ereignisse
- Möglichkeit für Honorarkräfte sich auch außerhalb dieser Runden an Hauptamtliche zu wenden
- Eine Kultur, die es erlaubt zu Fehlern zu stehen
- Informationen zu unseren Aktionen und Hilfsangeboten bei Gewalterfahrung liegen im Infobereich bei jeder Aktion aus

4. Personalauswahl

Unser hauptamtliches pädagogisches Personal verfügt über eine pädagogische Ausbildung oder ein abgeschlossenes pädagogisches Studium.

Bei der Auswahl unserer Honorarkräfte achten wir ebenfalls auf einen pädagogischen Hintergrund. Meist sind es Personen, die bei uns bereits ein Praktikum absolviert haben oder auf Empfehlung von anderen Mitarbeitenden kommen.

Bereits im Vorstellungsgespräch wird das Thema der Prävention von Gewalt und sexualisierter Gewalt unter anderem durch den Verhaltenskodex aufgegriffen. Dies verdeutlicht den Stellenwert dieses Themas und sorgt gleichzeitig für eine Enttabuisierung.

Alle Hauptamtlichen, einschließlich der technischen Mitarbeitenden, und auch die Honorarkräfte müssen alle 5 Jahre ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Von Honorarkräften verlangen wir dies spätestens beim dritten Einsatz.

Vor dem ersten Einsatz wird eine Selbstverpflichtungserklärung verlangt, in der versichert wird, dass die Arbeitskraft nicht arbeitsrelevant straffällig geworden ist und ein Verfahren in diesem Bereich auch zukünftig sofort meldet.

Sollte eine solche Straffälligkeit vorliegen oder eintreten, wird von einer Beschäftigung abgesehen bzw. diese beendet.

Ebenso wird mit den Mitarbeitenden unsere Pädagogische Haltung (siehe Anhang) durchgesprochen und von diesen unterzeichnet.

5. Verhaltenskodex

Die Mitarbeitenden verpflichten sich zu einem Handeln im Sinne unserer pädagogischen Haltung und insbesondere zu den in der Selbstverpflichtungserklärung aufgeführten Verhaltensweisen.

6. Beschwerdewege

Anregungen und Kritik muss durch ein funktionierendes Beschwerdemanagement ernsthaft aufgenommen werden, um die Teilnehmenden vor unangemessenem Verhalten zu schützen und unsere Arbeit gegebenenfalls zu verbessern.

Beschwerden oder Rückmeldungen jeder Art können direkt an Mitarbeitende auf dem Platz herangetragen werden. Zusätzlich sind wir in unserem Büro telefonisch oder per E-Mail erreichbar. ?Auf dem Platz gibt es einen Briefkasten für Rückmeldungen?

Alle Beschwerdewege sind im Infobereich einsehbar. Dort wird auch auf weitere Beratungsmöglichkeit hingewiesen.

7. Umgang mit Verdachtsfällen

Für die folgenden Punkte gilt, dass der Vorgang schriftlich dokumentiert wird. Da sich das Vorgehen immer stark am konkreten Fall orientieren muss, sind hier nur die wichtigsten Schritte als Handlungsleitfaden ausformuliert. Zentral ist dabei für uns als kleine Organisation die Begleitung durch qualifizierte externe Fachkräfte.

a) Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Innerhalb unser kurzzeitpädagogischen Angebote ist es sehr unwahrscheinlich, dass wir Verdachtsfälle auf Kindeswohlgefährdung beobachten werden, da unsere Beobachtungen einmalig sind.

Im Falle eines massiven gewalttätigen Vorfalls, sei es durch Erwachsene oder andere Kinder auf unsren Aktionen, bleibt als Interventionsmöglichkeit jenseits unseres pädagogischen Eingreifens (wie in der pädagogischen Haltung beschrieben) zur Klärung der Situation nur das Herbeirufen der Polizei.

Sollte es im Rahmen eines mehrtägigen Angebotes zu einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung kommen, werden wir mit Hilfe einer insofern erfahrenen Fachkraft eine Gefährdungseinschätzung vornehmen und gegebenenfalls weitere Schritte gemäß § 8a SGB VIII vornehmen.

b) Verdacht auf übergriffiges Verhalten von Mitarbeitenden

In der Selbstverpflichtungserklärung verpflichten sich unsere Mitarbeitenden eine mögliche Kindeswohlgefährdung durch andere Mitarbeitende an Hauptamtliche bzw. den Vorstand zu melden. Im Falle eines Verdachtsfalls gegen Hauptamtliche ist auf jeden Fall der Vorstand zu informieren. Nach einer solchen Meldung werden folgende Schritte eingeleitet:

1. Einschätzung der Gefährdung durch Team/Vorstand. Überprüfen der Vorwürfe auf Plausibilität.
2. Bei Erhärtung der Gefährdungseinschätzung wird die für die OKJA zuständige insofern erfahrene Fachkraft konsultiert.

a) Wenn sich der Verdachtsfall erhärtet:

1. Gespräch mit der betroffenen Mitarbeiter*in

2. Ggf. falls bekannt Gespräch mit den Eltern oder Sorgeberechtigten des betroffenen Kindes
3. Abwägung folgender Maßnahmen:
 1. Anzeige bei den Strafverfolgungsbehörden
 2. Meldung an das Jugendamt
 3. Freistellung der verdächtigen Person
 4. Hilfs- und Beratungsangebote für verdächtige Mitarbeiter*in und das Team

Diese Prozesse geschehen weiterhin unter Einbeziehung der insofern erfahrenen Fachkraft oder einer anderen qualifizierten externen Begleitung.

b) Wenn sich der Verdachtsfall nicht bestätigt:

Es muss ein Rehabilitationsverfahren für die betroffene Mitarbeiter*in eingeleitet werden. Der Umfang hängt stark davon ab, inwieweit die Verdächtigungen bereits öffentlich sind. Für diesen Prozess werden wir ebenfalls qualifizierte externe Begleitung in Anspruch nehmen. Es sei denn, sowohl die betroffene Mitarbeiter*in als auch alle anderen Mitarbeitenden sehen dies als nicht notwendig an.

3. Reflexion und Aufarbeitung des ganzen Prozesses im Team

Schutzkonzept in
Arbeit