

**Schutzkonzept des HOT - Hohnerkamp Offener Treff
in der Trägerschaft der Ev.-Luth. Simeon-Kirchengemeinde
Bramfeld**

12/2014

Kontakt:

Ev.-Luth. Simeon-Kirchengemeinde
HOT Hohnerkamp Offener Treff
Am Stühm-Süd 83
22175 Hamburg
Tel: 040/67106845
info@hot-treff.de
www.hot-treff.de



Schutzkonzept für Kinder und Jugendliche im HOT (Hohnerkamp Offener Treff)

Vorwort

„Lasset die Kinder zu mir kommen und wehret ihnen nicht, denn solcher ist das Reich Gottes!“ (Mt 19, 14)

Dieser Aufforderung Jesus Christi und darüber hinaus den Artikeln der UN-Kinderrechtskonvention fühlen wir uns Wahrung der Würde des Einzelnen verpflichtet. HOT - Hohnerkamp Offener Treff, Ev.-Luth. Kindertagesstätte der Simeon-Kirchengemeinde und Simeon-Kirchengemeinde

arbeiten Hand in Hand daran, dass Kinder nicht nur ein Segen sein können, sondern sie in unseren Räumen auch segensreiche Erfahrungen machen können. Wir wollen den Kindern und Jugendlichen den sicheren Raum bieten, den sie brauchen, um in ihrer Persönlichkeit heranwachsen zu können.

Ein aktiver und wirksamer Kinderschutz baut auf den zwei Säulen „Prävention“ und „Intervention“ auf, beide Säulen sind gleichermaßen im Sinne eines modernen Kinderschutzes vorzuhalten und entsprechend auszugestalten.

Kerngedanke der Stärkung von Prävention ist es, flächendeckend erste Hilfen und frühe Hilfsangebote für Betroffene zu schaffen. Ferner verlässliche Unterstützungsnetzwerke vor Ort, u. a. an der Schnittstelle zwischen kirchlichen und staatlichen Stellen der Jugendhilfe, aufzubauen. Hand in Hand gehen diese Angebote mit dem Schaffen eines täterunfreundlichen Umfeldes. So sind HOT, Kindertagesstätte und Kirchengemeinde den Vereinbarungen zu § 72a SGB in Hamburg zur Prävention sexualisierter Gewalt beigetreten.

Bei der Intervention gilt es, den Schutzauftrag gemäß § 8a SGB VIII umzusetzen und damit den Schutz von Kindern und Jugendlichen sicherzustellen. Es handelt sich hierbei um eine besondere Vorschrift zum Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdungen. Hier kommt der Schnittstelle zwischen HOT, Kita, Gemeinde und den Stellen der Jugendhilfe eine besondere Bedeutung zu.

Die pädagogischen Fachkräfte vor Ort werden im Alltag auch mit der Überlegung konfrontiert, ob bei Veränderungen im Verhalten und Wesen der Kinder und Jugendlichen gewichtige Anhaltspunkte für eine Kindeswohlgefährdung vorliegen können. Gegebenenfalls kann eine externe Beratung durch eine erfahrene Fachkraft in Anspruch genommen oder in akuten Fällen das Jugendamt direkt eingeschaltet werden.

Das vorliegende, abgestimmte Schutzkonzept nach § 72a SGB von HOT, Kita und Simeongemeinde versteht sich zum einen als Hilfestellung für die Fachkräfte und Ehrenamtlichen. Zum anderen sollen durch standardisierte Verfahrensweisen im Bedarfsfall schneller die richtige Hilfe aktiviert werden.

Allen Beteiligten ist bewusst, dass nur eine kontinuierliche Weiterentwicklung beider Säulen zum gelingenden Aufwachsen der jungen Menschen in unseren Einrichtungen beitragen kann.

Präambel

Das HOT existiert seit Mitte der 90er Jahre in Trägerschaft der Ev.-Luth. Simeon-Kirchengemeinde in Hamburg-Bramfeld. Es richtet sich an Kinder und Jugendliche im Rahmen des Konzepts der "offenen Jugendarbeit". Die Arbeit ist dabei weltanschaulich neutral.

Wir arbeiten mit den Jugendlichen partizipativ und situationsorientiert. Das heißt, wir begegnen den Jugendlichen als authentisches Gegenüber auf Augenhöhe und nehmen sie als Experte für ihr Leben wahr.

Wir begreifen uns außerdem als Schutzraum für unsere Besucher_innen. Sie haben bei uns die Möglichkeit, in einer sicheren Umgebung Hilfe und Rat für ihr Leben zu erhalten. Sie treffen auf Mitarbeiter_innen mit einer wohlwollenden und für sie parteiischen Haltung.

Schutz zu bieten vor sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch und Grenzverletzung ist ein existentieller Bestandteil unserer Arbeit.

Dieses Konzept soll uns in diesem Auftrag unterstützen, Handlungssicherheit geben und es betroffenen Kindern und Jugendlichen erleichtern, Rat und Hilfe zu erhalten.

1. Grundlagen

1.1 Spezifische Bedingungen im HOT – Risikoanalyse

In der offenen Arbeit des HOT gibt es wie überall Situationen, die gegebenenfalls ein Risiko bergen, Machtmissbrauch, Grenzüberschreitungen oder sexuellen Missbrauch stattfinden zu lassen.

Folgende solcher Situationen und Bedingungen gibt es in unserer offenen Arbeit:

- Vieraugengespräche in uneinsehbaren Räumen
- Rückzugsräume der Besucher (Musik- und Kinderraum)
- Kampfsportgruppen (Korrekturen, Hilfestellungen)
- Begrüßungen und Verabschiedungen, Trösten (Körperkontakt)
- Entspannungseinheiten (Massage, Masken auflegen etc.)
- Hilfestellungen beim Sport treiben (Fußball, Volleyball, Slackline)
- Schwimmbadbesuche/ Strandbesuche
- Sexuelle Themen im offenen Bereich („Aufklärungsgespräche“)
- Filme, Bilder, Musikstücke mit pornografischem Inhalt aus dem Internet oder auf Smartphones
- Übernachtungen/ Freizeiten
- Freizügiger Kleidungsstil sowohl bei Mitarbeiter_innen, als auch von Besucher/innen

2. Formen der Gewalt

2.1 Machtgefälle/ Machtmissbrauch

2.1.1 Definition

Ein Machtgefälle besteht, wenn eine Person über eine andere, beispielsweise durch ihre Position, Macht hat.

Wir sprechen von Machtmissbrauch, wenn Macht, die man gegenüber anderen besitzt, dazu benutzt wird, um sich über andere zu stellen, andere klein zu machen oder anderweitig destruktiv auf sie einzuwirken.

2.1.2 Prävention

Wir pflegen im Team/bei der Teamsitzung eine Gesprächskultur zu den Themen: Macht, Machtgefälle und Rolle der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters gegenüber Schutzbefohlenen. Im täglichen Umgang mit den Jugendlichen sprechen wir diese Themen offen an.

Wir nehmen sowohl die Adressaten als auch uns selbst in unserer/ihrer Lebenssituation wahr und handeln ihnen gegenüber ihrem Alter und ihrem Entwicklungsstand entsprechend.

Wir achten darauf, unsere Rolle als Mitarbeiter_in im HOT regelmäßig zu reflektieren, auch im Hinblick auf Überschneidungen von Beruflichem und Privatem. Zusätzlich nimmt die Leitung des HOT ein Supervisionsangebot wahr.

Sexuelle Beziehungen aller Art zwischen Mitarbeiter_innen und Adressaten sind grundsätzlich verboten.

Bei Körperkontakt zu einem Jugendlichen oder einer Jugendlichen (beispielsweise bei Trösten, Begrüßen, Verabschieden oder sportlichen Betätigungen) gehen die Mitarbeiter empathisch auf ihr Gegenüber zu. Sie reflektieren ihr Verhalten regelmäßig und fragen bei Unsicherheiten nach, ob der Körperkontakt für das Gegenüber in Ordnung ist.

2.1.3 Intervention

Gibt es Unsicherheiten, unklare Situationen oder Vorfälle, die diesen Grundsätzen widersprechen, werden diese im Team thematisiert und in jedem Fall sofort mit der Leitung besprochen. Diese trägt die Verantwortung gegenüber dem Träger und entscheidet, ob und wann der Kirchengemeinderatsvorsitzende informiert wird.

Das HOT kooperiert mit einer Beratungsstelle für sexuellen Missbrauch in der Nähe, die bei Bedarf beratend hinzugezogen wird.

2.2 Grenzverletzungen/ sexualisierte Gewalt

2.2.1 Definitionen

Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die deren persönliche Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten.

Sexueller Missbrauch ist jede sexuelle Handlung, die an, mit oder vor einem Menschen vorgenommen wird oder deren Androhung. Kennzeichen ist, dass sie entweder gegen dessen Willen stattfindet oder die Interagierenden sich nicht auf Augenhöhe begegnen.

2.2.2 Prävention

Wir pflegen im Team eine offene Gesprächskultur zu den Themen „Sexualität im Kindes- und Jugendalter“, „sexuelle und körperliche Entwicklung“, „Pubertät“ und „sexualisierte Gewalt“.

Wenn im offenen Treff sexuelle Themen besprochen werden, achten die Mitarbeiter auf das zuhörende Umfeld und ziehen sich gegebenenfalls mit einzelnen Jugendlichen zurück.

Bei Einzelgesprächen in einem geschlossenen Raum achtet der jeweilige Mitarbeiter/ die Mitarbeiterin darauf, dass der Raum einsehbar ist und öffnet beispielsweise Jalousien.

Mitarbeiter_innen schließen sich unter keinen Umständen mit Teilnehmer_innen ein.

Die Mitarbeiter des Teams sind aufgefordert, sich zum Thema „Sexueller Missbrauch/Grenzverletzendes Verhalten“ fortzubilden und Handlungskompetenzen zu erwerben. Diese werden im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten erstattet und die Stunden als Arbeitszeit angerechnet.

Jede_r Mitarbeiter_in unterschreibt eine Selbstverpflichtung, in der Verhaltensrichtlinien für die Arbeit mit unseren Adressaten enthalten sind. Außerdem bringt jede_r Mitarbeiter_in vor

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses ein erweitertes Führungszeugnis bei. Alle zwei Jahre gibt es eine Wiedervorlage.

Wir möchten auf diese Weise in unserer Einrichtung ein täterunfreundliches Umfeld schaffen. Bei Unsicherheiten werden Vorfälle offen angesprochen. So soll einer Eskalation der Situation vorgebeugt werden.

In unseren Räumen hängen gut sichtbar die Treffregeln, die gemeinsam mit Teilnehmer_innen aus dem Treff erarbeitet wurden. Übertritt jemand unsere Regeln, ist es möglich, ihn direkt auf diese hinzuweisen. Außerdem hängen Aufklärungsplakate mit Hilfestellungen zum Thema „sexualisierte Gewalt“ gut sichtbar in unseren Räumlichkeiten und in den Toiletten.

2.2.3 Intervention

Verdachtsmomente jeglicher Art werden umgehend an die Leitung der Einrichtung weiter gegeben. Die Einrichtungsleitung trägt in so einem Fall die Verantwortung dafür, den Vorfall an den Vorgesetzten weiterzugeben. Außerdem wird parallel dazu eine Beratungsstelle mit dem Thema „sexualisierte Gewalt und Missbrauch“ hinzugezogen.

Es ist unbedingt nötig, dass für alle Beteiligten ein zeitnahes und transparentes Vorgehen sichtbar ist.

2.3 Gewalt unter Jugendlichen

2.3.1 Definition

Gewalt ist jedes Mittel, das eingesetzt wird, um einem anderen Menschen den eigenen Willen aufzuzwingen oder ihn zu etwas zu nötigen, was er/ sie nicht will (Durchsetzung von Macht).

Es gibt zwei Arten von Gewalt: die körperliche und die seelische Gewalt.

Seelische Gewalt bedeutet, einen anderen Menschen durch Drohungen, Erpressungen, Beleidigungen oder sonst irgendwie Angst einzujagen.

Körperliche Gewalt heißt, einen anderen Menschen zu bedrängen, festzuhalten, zu schlagen, zu treten oder anders körperlich weh zu tun.

Wenn wir von sexualisierter Gewalt sprechen, sagt das etwas über das Ziel der Gewaltanwendung aus.

2.3.2 Prävention

Wir versuchen Teilnehmer_innen bereits im Vorfeld für die Themen „Machtmissbrauch“, „Gewalt“ und „sexualisierte Gewalt“ zu sensibilisieren. Wenn Besucher_innen von Situationen erzählen, die ihnen selbst oder anderen widerfahren sind, haben wir jederzeit ein offenes Ohr und versuchen sie hinsichtlich der Situation zu beraten. Das Ziel ist, Kinder und Jugendliche für diese Themen zu sensibilisieren und ihnen für den Ernstfall konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Maßnahmen gelten sowohl für physische als auch für psychische Gewalt.

Wir einigen uns im Team auf deutliche Konsequenzen und gewinnen so an Handlungssicherheit. Wir kommen miteinander zum Thema Grenzverletzung ins Gespräch und reflektieren uns in Bezug auf Gewaltsituationen.

Im Treffprogramm bieten wir für die Jugendlichen Selbstverteidigungsangebote, mit dem Schwerpunkt „Opferhaltung“ und „Gewaltvermeidung“, an.

2.3.3 Intervention

Wir arbeiten mit unseren Besuchern konfrontativ, wenn Situationen entstehen, in denen ein Machtmissbrauch oder Gewalt angewendet wird. Die Mitarbeiter_innen des HOT beziehen in solchen Fällen deutlich Stellung und wirken deeskalierend.

Anschließend wird eine solche Situation je nachdem in Einzel- oder Gruppengesprächen aufgearbeitet. Täter werden verwarnt und für die Situation der Opfer sensibel gemacht. Opfer werden gestärkt und hinsichtlich der Vermeidung einer Opferhaltung beraten.

Wenn es Beobachter gegeben hat, werden diese ebenfalls einbezogen und wir kommen mit ihnen zum Thema „Zivilcourage“ ins Gespräch.

3. Beteiligung von Jugendlichen und Eltern

Gemeinsam mit unseren Besuchern erarbeitete Regeln machen wir durch Aushänge in den Treffräumen und Veröffentlichung auf der Homepage sichtbar. Wir nutzen die offenen Teamsitzungen um mit den Besuchern nach Bedarf ins Gespräch zu kommen. Wir schaffen für Teilnehmer_innen die Möglichkeit, uns anonyme Hinweise zu geben.

Wir arbeiten transparent und suchen von uns aus das Gespräch mit Eltern.

Es gibt einen Elternflyer, in dem wir unsere Regeln und den Umgang miteinander erläutern und diese auf unser Schutzkonzept hinweisen.

4. Einstellung und Gewinnung neuer Mitarbeiter_innen

Wir sprechen potentielle Mitarbeiter_innen bereits im Vorstellungsgespräch auf das Thema „sexualisierte Gewalt“ an und fragen ihre Haltung dazu ab. Wir schaffen ein täterunfreundliches Umfeld, indem wir auf unsere Haltung und z.B. auf Aushänge hinweisen. Wir lassen unsere Selbstverpflichtung vor Arbeitsantritt unterschreiben. Außerdem weisen wir auf die Pflicht hin, ein erweitertes Führungszeugnis beibringen.

5. Gesetzliche Grundlagen

- Die Verpflichtung zur Erstellung eines entsprechenden Schutzkonzeptes basiert auf den § 45 und 79a des SGB VIII.
- Gesetzliche Regelungen des Arbeitsfeldes laut SGB VIII, insbesondere die § 1, 8a, 11, 13, 16 und 72a
- Datenschutzrechtliche Regelungen entsprechend der
- § 4 KKG,
- § 8a, 62ff sowie 65,1 SGB VIII sowie
- § 201, 1 und 2, StGB

Ergänzend:

- UN-Kinderrechtskonvention und
- UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen

Gez.
Daniela Nießen
Leitung HOT

Martin Fischer
Vorsitz Kirchengemeinderat