

VORBILDER - FUTURE OF GHANA GERMANY

KINDER & JUGEND SCHUTZKONZEPT

WIR MACHEN SCHWARZE MENSCHEN DORT SICHTBAR,
WO SIE NICHT SICHTBAR SIND.

WWW.FOG-GERMANY.DE



Kinder- und Jugendschutzkonzept

Gemäß der Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder- und Jugendhilfe (§§ 8a und 72a SGB VIII) in der Fassung vom 11. 12. 2013

Als Verein Future of Ghana Germany e.V arbeiten wir (Mitarbeiter*innen und weitere Akteur*innen), besonders in den Projekten Vorbilder und unserer Berufsorientierung, mit jungen Menschen zusammen. Im Mittelpunkt unserer Arbeit steht das Empowerment und die Unterstützung, sowie die Förderung gesellschaftlicher Teilhabe Schwarzer junger Menschen in Deutschland. In unserem Mentor*innen-Programm Vorbilder vermitteln wir junge Schwarze Erwachsene als Vorbilder (Mentor*innen), an Schwarze Kinder- und Jugendliche (Mentees). Die Repräsentation und Sichtbarkeit individuell, unterschiedlicher Schwarzer Menschen ist für uns zentral. Ein wertschätzender, stärkender Ansatz, welcher von Bindung zwischen Mentor*in und Mentee geprägt ist steht bei uns im Mittelpunkt. Mit unserem Angebot möchten wir die persönliche Weiterentwicklung der Mentees unterstützen und ihnen u.a. Zugang zu kulturellen Bildungsangeboten und Ressourcen ermöglichen, die für sie durch strukturelle Gegebenheiten eher schwer zugänglich sind. Besonders wichtig ist uns deshalb auch das physische und psychische Wohlergehen der Kinder und Jugendlichen. Mit unserem Angebot bieten wir einen „SaferSpace“, welchen wir insbesondere mit dem vorliegenden Schutzkonzept erweitern und ausbauen möchten. Wir sehen das Konzept als einen Prozess, den es stetig weiter zu entwickeln gilt. Kinderschutz und ein am Wohl der anvertrauten Kinder und Jugendlichen orientiertes Denken und Handeln ist ein zentraler Wert unserer Arbeit.

In unseren kulturellen Angeboten, sowie in den Mentor*innenpatenschaften, sollen persönliche Nähe, Lebensfreude sowie ganzheitliches Lernen und Handeln Raum finden. Wir achten die Persönlichkeit und die Würde der anvertrauten Kinder und Jugendlichen und unterstützen sie durch einen altersgemäßen Umgang (Förderung aber nicht Überforderung) darin, ihre Stärken und sozialen Kompetenzen weiter zu entwickeln um gesellschaftlich partizipieren zu können. Dies beinhaltet auch, dass Mädchen und Jungen ein Recht auf Achtung ihrer persönlichen Grenzen und Anspruch auf Unterstützung und Hilfe bei sexuellen und/oder gewalttätigen Übergriffen haben. Das Kinderschutzkonzept soll Handlungssicherheit bei präventiven Maßnahmen bieten und dabei helfen, im Falle einer notwendigen Intervention die erforderlichen Schritte einzuleiten. Dadurch werden nicht nur die Kinder und Jugendlichen geschützt, sondern auch die beteiligten Mitarbeiter*innen und Akteur*innen, indem das Kinderschutzkonzept den transparenten und offenen Austausch mit dem Thema (sexuelle) Gewalt fördert.

Nachfolgend beinhaltet unser Schutzkonzept deshalb eine Risikoanalyse (Anhang 1), welche mögliche Übergriffe, die von Mitarbeiter*innen und Akteur*innen selbst ausgehen könnten und Gefahr laufen unbemerkt zu bleiben, mit aufzeigen. Da wir zudem stetig mit neuen Menschen arbeiten (Mentor*innenaquise), gehen wir davon aus, dass das Risiko bei uns durchaus vorhanden ist.

Welches Verhalten unsere Einrichtung für wünschenswert, für tolerabel und für inakzeptabel definiert haben wir in einem gesonderten Dokument (Verhaltensampel) festgehalten (siehe Anhang 2). Sollten Mitarbeiter*innen oder beteiligte Akteur*innen entsprechend dieser Maßstäbe unangemessenes Verhalten aufzeigen, gilt es dies unbedingt – gegebenenfalls unter Hinzuziehung eines Dritten (Sechs-Augen-Prinzip) – behutsam und offen anzusprechen. Den genauen Ablauf, wie auf übergriffiges Verhalten eines Mitarbeitenden (z.B. gewalttätig oder sexuell) reagiert werden sollte, haben wir in unserem Handlungs- und Interventionsplan (Anhang 3) festgeschrieben.

Eine Kindeswohlgefährdung stellt unter bestimmten Voraussetzungen eine Straftat dar. Sobald eine Anzeige gestellt wurde, sind die betreffenden Behörden / Institutionen verpflichtet zu ermitteln. Es sollte also nicht unüberlegt und vorschnell geurteilt werden. Informationen müssen diskret behandelt werden und dürfen nicht an Dritte (z.B. Medien) weitergegeben werden. Es ist wichtig, jeden Vorgang mit einem entsprechenden Protokoll intern schriftlich zu dokumentieren.

Sollten Mitarbeiter*innen, Honorarkräften oder beteiligte Akteur*innen auffallen, dass bei einem Kind/Jugendlichen etwas „nicht stimmt“, das Kindeswohl gefährdet sein könnte, kommt es auf eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Kulturanbieter, ggf. den Schulen oder Kitas als Kooperationspartner sowie der Familie und der Jugendhilfe an. Oberste Priorität im Falle eines Verdachts hat der Schutz des Kindes bzw. des Jugendlichen. Andeutungen oder Äußerungen, die einen vorgefallenen Missbrauch nahelegen, sollten in jedem Fall ernst genommen werden, es sollte in jedem Fall Hilfe angeboten werden. Bei einem Verdacht mit hoher Dringlichkeit, (siehe Anhang 3) wird der Vorstand informiert. Erarbeitet von der Future of Ghana Germany e.V. Hamburg im Sommer 2020.(angelehnt an das Kinder- und Jugendschutzkonzept der LAG Kinder- und Jugendkultur e.V. Hamburg)

Anhang 1:

Risikoanalyse

Name der Einrichtung: Future of Ghana Germany e.V.

Diese Einschätzung wurde vorgenommen am: 30.07.20, 17.08.20 und 31.08.2020

Verfasst von: Orgateam des Projekts "Vorbilder" des Vereins Future of Ghana Germany e.V.

(anwesend war auch ein Mitglied aus dem Vorstand).

1. Zielgruppe

1.1 Altersstruktur: Von 3 bis 21

1.2 Umgang mit Nähe und Distanz: Gibt es klare Regeln für eine professionelle Beziehungsgestaltung? Welche?

Bei unseren Mentor*innen Qualifikationsworkshops besprechen wir u.a. in Rollenspielen unterschiedliche Szenarien und beziehen uns anschließend auf Regeln innerhalb der Beziehungsgestaltung. Wir thematisieren Machtebenen innerhalb der Beziehung und die Relevanz die Themen der Mentees ernst zu nehmen. Zentral sind dabei Empathie und die Fähigkeit Probleme und Lebensumstände von unterschiedlichen Perspektiven und gesellschaftlichen Positionierungen zu betrachten. Leitgedanken sind neben der Verhaltensampel weiterhin unsere Richtlinien: Ressourcenorientierung, Empowerment, Toleranz und gegenseitiger Respekt, Partizipation und Wertschätzung. Zur Werteorientierung arbeiten wir mit den Mentor*innen zudem mit dem Heft: „Leitsätze für Patenschaften“ der Aktion zusammenwachsen des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dabei gehen wir besonders auf folgende Themen ein: Verantwortung – Die eigene Rolle finden im Kontext von Elternhaus, Schule und Mentee. Welche Rolle spiele ich? Potenziale – Wie mache ich meinem Mentee seine Stärken bewusst? Grenzen – zu Beginn und Zielvereinbarung werden gemeinsam mit dem Mentee Grenzen vereinbart. Bei nicht-einhaltung können sich Mentor*in oder Mentee bei unserer Mitarbeiterin melden, welche für das Einzelmentoring zuständig ist. Vertrauen – Dinge, die im Vertrauen erzählt werden, werden nicht weitergegeben, es sei denn es handelt sich um übergreifendes Verhalten, welches dem Mentee widerfahren ist. Dann muss dieser Leitsatz gebrochen werden und der/die Mentor*in ist verpflichtet uns dies mitzuteilen und davon absehen voreilige Maßnahmen zu treffen. Eigenständigkeit - Es gilt das Prinzip Hilfe zur Selbsthilfe.

Das Matching, bei welchem sich Mentor*in und Mentee das erste Mal begegnen findet stets im Elternhaus der Mentees statt. Damit gewährleisten wir, dass Mentor*in und Eltern des Mentees sich kennenlernen und wissen in wessen Obhut sie ihr Kind für einige Stunden mindestens einmal im Monat geben. Hier holen wir gleichzeitig auch eine schriftliche Einverständniserklärung der Eltern und Mentees, bezüglich Daten und Fotos der Jugendlichen ein.

Nach dem Matching unterschreiben die Mentor*innen eine Selbstverpflichtung und erhalten ein Handbuch mit unseren Leitsätze/Richtlinien. Wir ermuntern Mentor*innen und Mentees dazu, uns nach ihren Ausflügen und Treffen Bilder zu schicken von den Aktivitäten, die sie gemeinsam unternommen haben und holen uns kurze Berichte (mündlich oder per Textnachricht) darüber ein.

Unser Mentor*innenqualifizierungsworkshop dient einer ersten Sensibilisierung mit dem Thema Mentorenschaft und dem gegenseitigen Kennenlernen. Es werden Rollenspiele gespielt, um unterschiedliche herausfordernde Situationen darzustellen (Ich habe keine Lust auf Schule, Ich erlebe Diskriminierung – was soll ich tun? Es gibt da eine Person die schaut mich immer komisch an, dabei fühle ich mich unwohl und ich weiß nicht was ich machen soll etc.) Hier machen wir uns ein genaueres Bild der potenziellen Mentor*innen und ihrer Reaktionen. Im Workshop arbeiten wir mindestens nach dem 4-Augen-Prinzip und besprechen anschließend unsere Eindrücke auf Teamebene. Zudem besprechen wir mit neuen Mentor*innen unsere Verhaltensampel und gehen auf Einzelne Punkte gezielt ein.

Zusätzlich zum Mentor*innenqualifizierungsworkshop findet auch ein persönliches Kennenlerngespräch mit mindestens zwei Mitarbeiter*innen unseres Teams statt. Der Kontakt zwischen Mentor*in und Mentee findet in der Regel übers Telefonieren und nach Absprache mit den Eltern teilweise auch auf SocialMedia Apps statt. Bei unseren Veranstaltungen sorgen wir nach Beendigung dieser (Ende spätestens 22 Uhr) und nach Einbruch der Dunkelheit dafür, dass die Mentees unter 18 Jahren von uns nach Hause gefahren werden und nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln fahren müssen. Darum bitten wir auch die Mentor*innen bei Treffen mit ihren Mentees, dies ist jedoch auch immer mit den Eltern individuell abzuklären.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Die Richtlinien und Leitsätze werden thematisiert und in einem Workshop erarbeitet, es handelt sich jedoch um keinen Intensiv-Workshop. Das Kennenlernen bleibt erstmal oberflächlich. Weiterhin können Mentor*innen nach dem ersten Kennenlernen bei den Eltern, den Ort des Treffens vorschlagen, wozu z.B. auch das eigene Zuhause in Frage kommen kann. Dass Mentor*innen ihre Mentees zu sich nach Hause einladen, ist bisher nicht die Regel und kommt nicht oft vor, stellt aber ein potenzielles Risiko dar, da dort abgesehen von dem/der Mentor*in, mit dem der Mentee dann allein wäre auch externe Personen anwesend sein können über die wir keine Informationen haben. Durch Covid-19 ist diese Möglichkeit mehr ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Die Bilder und Infos die uns von Mentor*innen geschickt werden, dienen unserer Öffentlichkeitsarbeit, sind aber gleichzeitig eine Absicherung, da wir Eindrücke der Unternehmungen erhalten. Gleichzeitig besteht diesbezüglich aber auch die Gefahr bestimmte Geschehnisse auszulassen.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Um Themen wie Kinder- und Jugendschutz weiter in unserem Alltagsgeschäft einzubetten, möchten wir in Zukunft zweimal im Jahr Kompaktworkshops durch unterschiedliche Expert*innen anbieten um das Wissen von Teammitgliedern, Mentor*innen und weiteren Akteur*innen zu erweitern. Dies kann nach Bedarf offline oder online stattfinden.

Bezüglich der Tandems ermuntern wir diese sich an öffentlichen Orten zu treffen, gemeinsame Unternehmungen durchzuführen, kulturelle Angebote zu nutzen etc. Sollte der Wunsch beider Parteien bestehen sich bei der/dem Mentor*in zuhause zu treffen, muss dies mit den Eltern abgeklärt werden. Dies wird in der Regel und nach Bedarf schon beim Matching bzw. mit dem Elternbrief/Elternabend abgefragt. Die Eltern geben uns ebenfalls eine schriftliche Einverständniserklärung, dass ihre Kinder am Mentorinprogramm teilnehmen. Weiterhin möchten wir zukünftig auch eine Absprache darüber abhalten auf welchen Social Media Kanälen ein Austausch zwischen Mentee und Mentor*in stattfindet, da nicht alle Plattformen sicher sind und inwiefern die Nummer des Mentees an Mentor*innen weitergegeben werden kann. In Bezug auf unsere Events möchten wir das Einverständnis der Eltern hierzu in unserem Elternbrief erfragen, welchen wir beim ersten Kontakt mit den Eltern aushändigen.

Damit wir zukünftig von beiden Seiten eine Rückmeldung nach gemeinsamen Unternehmungen von Mentor*in und Mentee erhalten, möchten wir zukünftig auch Mentees bitten ihre Eindrücke der Unternehmung zu teilen.

1.3 Übernachtungen, Beförderungs-, Wohnsituationen

Finden Übernachtungen / Fahrten / Reisen mit zu Betreuenden statt?

Ja

Geschieht dies in der Einzelbetreuung?

Nein

Gibt es hier für Regeln, die überprüfbar sind? Welche?

Einmal im Jahr gibt es die Vorbilderreise, die aufgrund von Covid-19 jedoch momentan nicht stattfindet. Bei der Fahrt nehmen mindestens drei- vier Teammitglieder teil welche alle über aktuelle erweiterte Führungszeugnisse verfügen. Mindestens zwei Teammitglieder haben eine pädagogische Ausbildung (Lehrerin, Pädagogin, Trainerin der politischen Bildungsarbeit) und verfügen über eine Jugendleitercard. Die Fachkräften planen auch den Ablauf der Reise und achten darauf, dass Angebote immer mit mindestens zwei vertrauten Teammitgliedern durchgeführt werden. Bei den Fahrten gibt es eine Rundumbetreuung. Mindestens eine Person ist für die Jugendlichen, nach Bedarf die ganze Nacht kontaktierbar, bzw. kann geweckt werden, was vor dem Schlafengehen festgelegt wird. Damit möchten wir auch Übergriffen zwischen Jugendlichen entgegenwirken. Tagsüber bekommen wir Besuch von Expert*innen, die unterschiedliche Angebote für die Jugendlichen machen (Sport, Workshops, Lagerfeuer etc.) diese Übernachten nicht und reisen später am Tag wieder ab. Wir achten sehr darauf wer bei wem im Zimmer schläft und dass die Zimmereinteilung bestehen bleibt. Die Zimmereinteilung erfolgt nach Geschlecht. Im Laufe des Abends bevor die Betreuer*innen selbst zu Bett gehen, werden ein bis zwei Kontrollgänge gemacht.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Übernachtungen können potenziell auch die Gefahr von unangebrachten Verhalten erhöhen, explizit auch zwischen den Jugendlichen, da der Zeitraum des Zusammenseins erhöht ist. Zudem kommen weitere fremde Akteur*innen dazu wie in etwa Hauseigentümer*innen, Küchenpersonal, Hausmeister*innen etc. Die Mentees betreffend arbeiten wir momentan mit Verwarnungen. Wenn unangebrachtes Verhalten gezeigt wird (Übergriffigkeit, Privatsphäre wird verletzt etc.) behalten wir es uns vor die betreffende Person ggf. vorzeitig nach Hause zu begleiten.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bei der Reise achten wir sehr auf unsere Aufsichtspflicht und lassen unsere Mentees nicht allein mit den uns unbekannt Menschen. Die Aufsichtspflicht gewährleisten wir mit Rund/Kontrollgängen und der Person, die über die Nacht Bereitschaftsdienst hat. In Zukunft werden wir diesbezüglich zwei Personen festlegen, von denen eine eine fachpädagogische Ausbildung verfügt. Diesbezüglich schätzen wir jedoch ein Risiko gering ein, da es sich momentan um das Gründungsteam handelt. Zukünftig können wir doch einem erhöhten Risiko durch fremde Personen entgegenwirken, indem der Nachtdienst zu zweit durchgeführt wird. Das Thema Jugendschutz nehmen wir nun auch intensiver in Besprechungen mit den Mentees auf. Dies soll in Zukunft auch vor dem Check-In noch einmal erfolgen. Dies erscheint uns als relevant, um Ihnen nochmal bewusst zu machen, wie sie sich in bedrohlichen Situationen verhalten können. Für den Umgang mit Notfällen und Krisen besteht bereits ein Krisen und Notfallkonzept, damit wir ein einheitliches System zum Umgang mit Notfällen haben und jede Person weiß wie in der jeweiligen Situation agiert wird und wer ggf. kontaktiert werden kann. Vor Beginn der Reise werden Teammitglieder nochmal gebrieft bezüglich des Notfallkonzeptes.

1.4 Räumliche Gegebenheiten: Innenräume

Wir nutzen einen großen Raum als Büro. Dieser ist in unterschiedliche Bereiche abgetrennt, jedoch alle gut einsehbar. Für kleinere Veranstaltungen mit max.15-20 Personen, stellen wir den Raum und die Möbel nach Bedarf um. Kinder und Jugendliche sind im Büro niemals unbeaufsichtigt und haben ohne einen Schlüssel auch keinen Zutritt. Aufgrund der neuen Hygienebestimmungen bedingt durch Corona sind nicht mehr als 10 TN in unseren Räumlichkeiten.

Gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche (auch Keller und Dachböden)?

Ja

Welche?

In unseren Büroräumen gibt es ein kleines zweites Büro welches wir nicht nutzen, eine Abstellkammer, sowie Toilettenräume im Flur, die jedoch nur mit einem Schlüssel betreten werden können, welcher von Teammitgliedern ausgehändigt werden muss. Ansonsten besteht unser Büro aus einem großen Raum. Unser Gruppenmentoring findet in den Räumlichkeiten der jeweiligen Schule statt. Gruppenmentoring werden mindestens mit zwei Fachkräften durchgeführt. Damit gewährleisten wir, dass sich nicht nur eine Person mit den Mentees im Raum befindet. Hier greift das Prinzip von Teamer*in und Co-teamer*in.

Gibt es bewusste Rückzugsräume?

Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Die Räume, vor allem das kleine Büro eines Vereinsmitglieds könnten potenziell als Rückzugsraum genutzt werden, sowie auch die Abstellkammer. Diese wird jedoch häufig von uns betreten da dort Drucker, Getränke und andere Materialien gelagert sind. Wir schätzen das Risiko hier als vorhanden ein. Da die Toiletten nur mit einem externen Schlüssel, welcher erfragt werden muss betreten werden kann, schätzen wir diesbezüglich das Risiko als eher gering ein. Da nur ein WC-Schlüssel vorhanden ist, kann auch nur eine externe Person auf die Toilette gehen. Vereinsmitglieder verfügen über einen eigenen Generalschlüssel, welcher auch auf den Toiletten genutzt werden kann.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Das kleine Büro sowie die Abstellkammer wird zukünftig bei Nicht-Nutzung verschlossen. Ein Vereinsmitglied besitzt den Schlüssel zum kleinen Büro. Zukünftig erhalten alle externen Personen unser Kinder- und Jugendschutzkonzept und mindestens eine kurze mündliche Einführung diesbezüglich.

1.5 Räumliche Gegebenheiten:

Außenbereich

Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die sehr schwer einsehbar sind? Welche? Nein. Es gibt einen Innenhof. Dieser ist aber von allen Seiten einsehbar.

Ist das Grundstück von außen einsehbar? Wie?

Nein. Von unserem Büro (welches sich zum Innenhof befindet) kann man auf den Flur schauen und auf den Innenhof.

Ist das Grundstück unproblematisch betretbar? Wie?

Nein. Es gibt einen Eingang der nur mit einem Generalschlüssel betreten werden kann. Mittags steht die Tür zum Hauptgebäude manchmal offen. Die Tür zu unserem Büro kann nur mit einem Schlüssel zum Büro betreten werden und schließt sich automatisch.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Das Risiko des Außenbereichs wird von uns als gering eingeschätzt, da von der Eingangstür zu unserem Büro als auch zu den Toiletten ein Schlüssel mindestens einmal, wenn die Eingangstür verschlossen ist, zweimal genutzt werden muss.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Da wir zukünftig auch vermehrt jüngere Kinder als Mentee vermitteln werden, soll bei Kindern unter 10 Jahren ein Mitglied des pädagogischen Personals (Kernteam) das Kind bei Toilettengängen bis vor die Tür begleiten und dort warten. Es kommt nicht oft vor, dass junge Kinder ohne die Begleitung ihrer Eltern in unserem Büro sind. Wir möchten etwaige Risiken durch externe Personen jedoch weitgehend ausschließen und das Risiko minimieren.

Wer hat (regelmäßigen) Zutritt zur Einrichtung und kann sich unbeaufsichtigt aufhalten?

Alle Kernteammitglieder des Orgateams (Future of Ghana Germany und Vorbilder) welche einen Schlüssel besitzen (dies sind momentan zehn Personen), haben uneingeschränkten Zutritt zu unseren Räumlichkeiten. Regelmäßig werden die Räumlichkeiten jedoch nur von drei bis fünf Kernteammitgliedern genutzt. Mögliche Personengruppen (z. B. Handwerker, externe Hausmeister, Reinigungskräfte, Nachbarn, externe Pädagogen und Fachkräfte) Externe Personen können sich nur mit mind. einem anderen Kernteammitglied im Büro aufhalten. Anders sieht es generell im Gebäude aus, dort sind mehrere Büros angesiedelt, Handwerker*inner, Hausmeister*innen, Reinigungskräfte und andere externe Personen können sich dort aufhalten, haben aber ohne unsere Zustimmung kein Zutritt zu unserem Büro.

Wer kann sich in der Einrichtung unbeaufsichtigt aufhalten?

Nur Kernteammitglieder.

Sind die Personen in der Einrichtung persönlich bekannt?

Ja

Sind es regelmäßige Aufenthalte?

Ja

Besucher*innen sind immer mit mindestens einem Kernmitglied, meist mit unserer hauptamtlichen Mitarbeiter*in von Vorbilder im Büro und nicht allein mit Kindern oder Jugendlichen aus unserem Projekt.

Werden Besucher namentlich erfasst, Aufenthaltszeiträume dokumentiert?

Nein

Aufgrund der Corona-Pandemie werden Besucher nun namentlich erfasst. Nach Aufhebung der Pandemieerklärung werden die Namen der Besucher höchstwahrscheinlich wieder nicht erfasst.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Das Risiko durch Kernteammitglieder des Vorbilderteams schätzen wir generell als sehr gering/kaum vorhanden ein. Alle müssen regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen und es gibt regelmäßige Supervision und Fortbildungen zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten im Bereich der Jugendarbeit. Der Kontakt von Kernteammitglieder aus dem Fogg-Team ist generell eher gering, das der Kernteammitglieder aus unserem Projekt Vorbilder hoch. Alle die einen regelmäßigen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen haben (außer die Mentor*innen) sind pädagogisch geschult oder haben eine pädagogische Ausbildung. Risiken von Besucher*innen sind durch unsere angewandten Maßnahmen kaum vorhanden.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Zukünftig möchten wir, um auch einem geringen Risiko entgegen zu wirken, bei Besuch dafür sorgen, dass wenn Kinder oder Jugendliche anwesend sind (dazu gehören auch unsere Schüler*innenpraktikantinnen, die oftmals gleichzeitig Mentees sind oder waren) idealerweise 2 geprüfte Mitarbeiter*innen von Vorbilder anwesend sind, bei längeren Besuch (ab ca. 3 Stunden). Dies möchten wir gewährleisten, da es bei einem längeren Aufenthalt durchaus dazu kommen kann, den Raum auch mal verlassen zu müssen (z.B. um sich etwas zu essen zu besorgen oder um die Toilette aufzusuchen). Da wir ein kleines Team sind und wir realistischerweise nicht davon ausgehen können, dass immer 2 Teamer*innen da sein können, muss dies im Team transparent kommuniziert und dokumentiert werden, falls es zu einer Ausnahme kommt. Wir haben einen Teamkalender in dem alle Teammitglieder dokumentieren und einsehen können, wann und mit wem sie im Büro sind. Bei Aufenthalten unter 3 Stunden kann sich 1 geprüfte Mitarbeiter*in alleine mit Kindern und Jugendlichen in unseren Räumlichkeiten befinden.

2. Personalentwicklung

Liegt das erweiterte Führungszeugnis für alle Mitarbeiter/-innen vor?

Ja

In welchen zeitlichen Abständen wird es wieder neu angefordert?

Bei Kernteammitgliedern in Festangestellung darf das erweiterte Führungszeugnis nicht älter als drei Jahre sein. Bei neuen Mitarbeiter*innen und Mentor*innen nicht älter als drei Monate. Die Einsicht in das Zeugnis erfolgt nach dem 4-Augen Prinzip und mit Unterschrift des/der Mentor(s)*in oder der neuen Fachkraft. Nach einem Jahr fordern wir die Mentor*innen auf ein neues Führungszeugnis zu beantragen und bitten dies wieder einzusehen. Bei jeder weiteren Teilnahme im Projekt Vorbilder, muss das erweiterte Führungszeugnis alle zwei Jahre erneuert werden. Im August 2020 haben alle Kernmitglieder des Vereins ihr erweitertes Führungszeugnis erneuert.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Da wir im Kernteam Vorbilder, wie bereits beschrieben eine pädagogische Ausbildung voraussetzen, schätzen wir das Risiko einer Kindeswohlgefährdung aus dieser Richtung eher als gering ein.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Dennoch möchten wir zur Verschärfung unserer Regelungen beitragen und in etwa eine zertifizierte pädagogische Ausbildung als Kriterium neuer Mitarbeiter*innen zukünftig ergänzen. Mentor*innen werden zukünftig innerhalb des Qualifikationsworkshops mit gezielten Rollenspielen zu Kinderschutz und unserer eigenen Verhaltensampel gegenüber Mentees geschult. Weiterhin sind wir dabei einen eigenen Handlungsplan für Mentor*innen zu entwickeln. Diesbezüglich möchten wir eine Liste mit diversen Hilfsangeboten von der BASFI (Behörde für Arbeit, Gesundheit, Soziales, Familie und Integration) in unserem Büro zugänglich machen (und diese ggf. auch aushändigen). Eine weitere Maßnahme in Planung ist das Ausarbeiten eines kulturspezifischen Verhältnisses von Nähe und Distanz aus afro-diasporischer Sicht.

Ein Beispiel für ein kulturspezifischen Verhältnis von Nähe und Distanz: Das Gemeinschaftsgefühl in kälteren Regionen wie in Nordeuropa ist eher auf das Individuum bezogen und in wärmeren Gebieten, wie Südeuropa, Afrika und etc. eher auf die Gemeinschaft bezogen. Daraus ergeben sich auch andere Werte, die wiederum das Verständnis einer Mentee/Mentoren Beziehung beeinflussen. Eine Ausarbeitung sehen wir als sinnvoll, um so in Deutschland- oder allgemein in unterschiedlichen (afrikanischen) Ländern, sozialisierten Mitarbeiter*innen und Mentor*innen, Hilfestellung im Umgang mit Mentee und dessen Familie zu bieten.

2.1 Stellenausschreibungen

Stellen die Stellenausschreibungen den Kinderschutzaspekt besonders heraus?

Nein

Wie kommunizieren Sie es?

Einstellungskriterien sind bisher pädagogischer Vorkenntnisse, sowie Erfahrung in der Kinder- und Jugendarbeit. Das Thema Kinder- und Jugendschutz wird bisher mündlich kommuniziert. Bei neuen Teammitgliedern und Mentor*innen im Einzelgespräch, sowie bei letzteren auch im Qualifikationsworkshop.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Die Anforderungen zur Einstellung neuer Teammitglieder sind wenig spezifisch und können ggf. umgangen werden. Um uns abzusichern, ist es wichtig gezielte Kriterien abzufragen und diese ggf. zu überprüfen.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Die Überprüfung zum Thema Kinderschutz, kann mit Zeugnissen erfolgen, welche wir zukünftig anfordern werden, sowie mit der Absicherung ggf. den letzten Arbeitgeber bezüglich einer Referenz kontaktieren zu können. Zukünftig wird bereits in der Stellenbeschreibung der Aspekt des Kinder- und Jugendschutzes besonders herausgestellt. Weiterhin erhalten Mentor*innen in Zukunft einen schriftlichen Ausdruck unseres Kinderschutzkonzeptes, nachdem wir dieses Thema ausführlich im Erstkontakt besprechen.

2.2 Bewerbungsgespräche

Mentor*innen: Das erste Kennenlernen findet persönlich im Büro statt. Bei diesem Treffen wird das Projekt "Vorbilder" vorgestellt es wird bereits kurz auf Kinder- und Jugendschutz eingegangen. Beim Qualifikationsworkshop welcher Voraussetzung ist um Mentor*in werden zu können, wird dieses Wissen vertieft und findet auch in Rollenspielen praktische Anwendung. Am Qualifikationsworkshop nehmen Personen teil, die sich dafür entschieden haben Mentor*in bei Vorbilder werden zu wollen. Wenn wir einen Mentee vermitteln können, erfolgt nach diesem Workshop ein zweites persönliches Kennenlernen im Einzelgespräch (ca. 30 min). Das Matching findet wie bereits erwähnt immer im Zuhause des Mentees, mit der Anwesenheit der Eltern/Erziehungsberechtigten statt.

Mitarbeiter*innen: Neue potenzielle Mitarbeiter*innen werden nach einem ersten Einzelgespräch zum Kennenlernen vom gesamten Vorbilderteam zu einer gemeinsamen Teambesprechung eingeladen. Es handelt sich dabei meist um Plangespräche (Wer macht was?) Dabei achten wir darauf keine vertraulichen Daten an nicht-Teammitglieder weiterzugeben.

Weisen Sie ausdrücklich auf das Schutzkonzept / den Kinderschutzgedanken hin?

Ja

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Mentor*innen: Es besteht immer das Risiko, dass potenzielle Mentor*innen unehrlich sind, weshalb wir uns ein möglichst umfassendes Bild der Personen im mehrmaligen persönlichen Kontakt versprechen. Da wir, wie bereits oben erwähnt, zunehmend Patenschaften mit jüngeren Mentees (unter 14 Jahren) vermitteln, stellt dies ein erhöhtes Risiko dar. Um uns davor abzusichern stellt u.a. das erweiterte Führungszeugnis eine Maßnahme dar.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Mentor*innen: Aus diesem Grund möchten wir einen weiteren Schritt im Kennenlernprozess einbauen und Mentor*innen in Patenschaften in welchem der Mentee unter vierzehn Jahre alt ist, den/die Mentor*in zuhause besuchen. Dies soll zukünftig mit der Zusage der Mentor*in zu einer Patenschaft, im Einzelgespräch erfolgen. Das Gespräch soll mit mindestens einem Kernteammitglied und einer weiteren Person, welche über ein erweitertes Führungszeugnis verfügt stattfinden, damit auch hier nach dem 4-Augen-Prinzip vorgegangen werden kann. Hierbei ist es uns zudem in Zukunft wichtig, dass wir bei Bedarf eine Fachperson kontaktieren können, welche das Zeugnis auch mit einem Eintrag fachgerecht lesen und bewerten kann. Bisher hatten wir keinen Fall mit Eintrag und werden uns diesbezüglich beraten lassen.

2.3 Arbeitsverträge

Sind in die Arbeitsverträge Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?

Ja bei Mentor*innen

Nein bei Teammitgliedern

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Auch innerhalb des Teams müssen wir uns absichern. Tun wir das nicht, versäumen wir eine schriftliche Zustimmung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt gegen unsere Mentees.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Zukünftig wird es eine Zusatzvereinbarung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt auch in Arbeitsverträgen geben.

2.4 Einstellungssituation, Mitarbeiter/-innengespräche

Gibt es einen Einarbeitungsplan?

Ja

Werden regelmäßige Probezeitgespräche durchgeführt?

Ja

Da wir jedoch seit 2017 keine neuen Mitarbeiter*innen im Kernteam hatten, gab es keine Probezeitgespräche, aber jährliche Mitarbeiter*innengespräche. Bei Mentor*innen gibt es regelmäßige Mentor*innentreffen bei denen Konflikte, Schwierigkeiten etc. kommuniziert werden können. Die Mitarbeiterin, Lyn Birago, welche für die Betreuung im Einzelmentoring zuständig ist, kann nach Bedarf von Mentor*innen und Mentees mobil erreicht werden. Auch unsere hauptamtliche Mitarbeiterin Tanja Scheffler kann mobil oder im Büro kontaktiert werden.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche sind von hoher Relevanz um mögliche Erlebnisse, Unzufriedenheiten und Konflikte die im Tagesgeschäft keinen Platz finden, kommunizieren zu können. Beim Ausbleiben der regelmäßigen Gespräche könnte das Risiko bestehen, bestimmte Ereignisse, Erlebnisse oder Bedenken bezüglich bestimmter Situationen nicht mitzuteilen oder zu konkretisieren. Darüber hinaus können auch Veränderungen der Lebenssituation der Mitarbeitenden unbemerkt bleiben, was womöglich die Arbeit negativ beeinflussen könnte.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Bei Vorstellungsgesprächen machen wir auf Kinder- und Jugendschutz aufmerksam, hatten bisher jedoch kein finales Dokument, welches wir neuen Mitarbeiter*innen aushändigen. Mit dem vorliegenden Konzept arbeiten wir daran. Mit Hilfe der Risikoanalyse haben wir ein neues System entwickelt, welches wir zukünftig anwenden werden: Die Einarbeitungsphase, beinhaltet je nach Fachbereich (Koordination, Buchhaltung, Öffentlichkeitsarbeit, päd. Arbeit im Einzel- oder Gruppenmentoring), die Einarbeitung in das System unseres Büros, wiederkehrende Abläufe und zukünftig auch die Anwendung und der Umgang mit unserem Kinder- und Jugendschutzkonzept. Nachdem wir nun unterschiedliche Veranstaltungen zu diesem Thema besuchten und uns mit erfahrenen Akteur*innen austauschen konnten (u.a. mit der Bürgerstiftung und dem Mentorenprojekt "Yoldas" in Hamburg, beim Besuch der Infoveranstaltung MentorRing zum Thema Kinderschutzkonzept und der Kinderschutzschulung der evangelischen Kinderkirche in Hamburg Mundsburg) sind wir uns der Relevanz des Themas bewusst und möchten uns fortwährend weiterbilden und sensibilisieren im Bereich Schutzauftrag, Kindeswohl und potentieller Gefährdung unserer Mentees. Im Team haben wir gemeinsam festgelegt:

1. Zur Auffrischung der Infos, Updates und Maßnahmen zum Themen Kinder- und Jugendschutz möchten wir uns mittels Fortbildungen und Schulungen stetig weiterbilden
2. Nach 2-monatiger Probezeit gibt es Mitarbeiter*innengespräche (bisher keine neuen Mitarbeiter*innen im Kernteam dies wird sich zukünftig jedoch ändern)
3. Nach einem Jahr gibt es ein erneutes Mitarbeiter*innengespräch.
4. Bei hauptamtlichen Mitarbeiter*innen generell (Vollzeit oder Teilzeit) wird zweimal im Jahr ein Gespräch stattfinden.
5. Bei Mini-Jobber*innen wird es einmal im Jahr Mitarbeiter*innengespräch geben.

Erteilen diese Bewerber/-innen ihr Einverständnis, dass Sie vorherige Arbeitgeber zur Thematik des Machtmissbrauchs kontaktieren dürfen?

Dies haben wir in der Vergangenheit nicht getan, werden dies aber zukünftig angehen. Lautet die Antwort darauf "Nein" ist dies erstmal kein Ausschlusskriterium. Diesbezüglich muss eine individuelle Lösung gefunden werden (ggf. muss die Referenz von einer anderen Instanz bezogen werden).

2.5 Fachwissen in allen Bereichen der Organisation

Sind Mitarbeiter/-innen aus allen Bereichen zu folgenden Themen geschult?

Nein

Es gibt momentan keine Inhouse Schulungen zu den benannten Themen. Die Expertise einzelner Mitarbeiter*innen setzt sich aus deren individuellen beruflichen Laufbahnen zusammen.

Kinderschutz / Machtmissbrauch / Gewalt / Sexualpädagogik:

Kinderschutz

Ja, teilweise (siehe besuchte Veranstaltungen und Austausch oben)

Machtmissbrauch

Ja (Themen von Macht und Machtmissbrauch sowie Diskriminierungsformen werden regelmäßig thematisiert und sind als Querschnittsthema in unserer Arbeit verankert. Fachexpertise ist hier vorhanden.)

Gewalt:

Ja X teilweise (nicht alle sind darin geschult)

Sexualpädagogik: Ja, teilweise (nicht alle sind darin geschult)

Es ist uns ein Anliegen zukünftig und regelmäßig an Fortbildungen zum Thema Kinder- und Jugendschutz teilzunehmen, dies ist bereits im Prozess, muss aber noch von allen Kernteammitgliedern wahrgenommen werden. Das erlernte Wissen werden wir dann in unsere Mentor*innenworkshops vermitteln und auch im Austausch mit den Mentees, anwenden. Da wir bereits mit Personen aus den Fachbereichen vernetzt sind, geht es im nächsten Schritt darum, das Wissen in unser Projekt zu bringen (z.B. durch Inhouse Schulungen, Vorträge oder Workshops) und es dort zu verankern. Janet Owusu hat sich dazu bereit erklärt vorerst als interne Kinderschutzbeauftragte zu fungieren und ist dafür verantwortlich, dass alle Teammitglieder sich weiterbilden und auf den gleichen Stand kommen. Das gesamte Vereinsteam soll einmal im Jahr über Kinderschutz aufgeklärt und informiert werden. Momentan arbeiten wir zudem am Konzept einer gemeinsamen Wertekultur. Dies wird nach Fertigstellung auch an die anderen Kernteammitglieder weiter getragen. Ein Teil davon ist auch eine offene Fehlerkultur. Die wir auch im Umgang mit Mentor*innen und Mentees vermitteln. Diesbezüglich begrüßen wir konstruktive Kritik und ein offenes Feedback aller Beteiligten, auch mit Belastungen, Überforderungen und Unzufriedenheiten. Im Halbjahresrythmus haben wir deshalb Supervision/Organisationsentwicklung mit einer uns bekannten externen Trainerin. Zukünftig möchten wir (dies ist u.a. möglich durch die Vernetzung mit der Bürgerstiftung und unserem Dachverband Mentor.Ring) auch die kollegiale Beratung mit anderen Organisationen und Mentor*innenprojekten in Anspruch nehmen.

Steht in der Einrichtung /allen Bereichen entsprechendes Informationsmaterial und Fachliteratur zur Verfügung?

Ja, teilweise aber nicht allumfassend. Nach Schulungen/Workshops muss diese noch angeschafft werden.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Momentan kann sich mit der unserer vorhandenen Literatur nicht zu allen Themen rund um Kinderschutz informiert werden.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Mit der Öffnung hin zu relevanten Themen rund um Kinderschutz kann auch peu a peu Literatur angeschafft werden, sodass wir unsere bestehende Bibliothek erweitern können und ggf. auch Literatur verleihen können.

Existiert ein sexualpädagogisches Konzept für die Einrichtung, auf das sich alle Beteiligten verständigt haben?

Nein

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Es gibt keinen allgemeingültigen Umgang mit sexualpädagogischen Themen, dies führt dazu das beim Auftreten diverser Situationen individuell und womöglich ohne Wissen darum reagiert werden muss.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Innerhalb des Teams besteht Fachwissen zu unterschiedlichen Themen sowie auch zum Thema Sexualpädagogik. Dieses soll zukünftig (sowie auch weitere Fachbereiche) in Workshopform an alle Kernteammitglieder weitergeben werden, dazu suchen wir aktiv nach jährlichen Schulungsangeboten z.B. innerhalb unseres Netzwerkes (extern Trainerin, Mentor.ring, Bürger Stiftung, Partner etc.)

2.6 Zuständigkeiten und informelle Strukturen

Sind Zuständigkeiten klar geregelt?

Ja

Welche?

Gruppenmentoring, Einzelmentoring, Administration, Öffentlichkeitsarbeit, Koordination, Kinderschutz, Themen von Macht und Machtmissbrauch, Sexualpädagogik und Gewalt. Es ist geplant, dass ein Kernteammitglied die Ausbildung zur Kinderschutzbeauftragten durchführt.

Gibt es informelle Strukturen?

Ja

Welche?

Intern: zwischen den unterschiedlichen Projekten des Vereins bestehen Schnittstellen z.B. Berufsberatung und Einzelmentoring, Berufsmesse und Gruppenmentoring.

Extern

Kontakt/Ansprechperson im LI Hamburg: Unsere Ansprechperson im LI berät uns zu Organisationsentwicklungs und pädagogischen Fragen.

Ansprechperson in der Insel-Arche: Unsere hauptamtliche Stelle hat regelmäßige Supervisionsgespräche mit einer Kollegin aus der Insel-Arche.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Sind nicht-pädagogische Kollegen/Kolleginnen oder Aushilfen (z. B. Nachtdienste) über bestehende Regeln informiert / beteiligt?

Ja

Kernteammitglieder aus allen Bereichen (bei Vorbilder) nehmen gemeinsam an Workshops und Weiterbildungen teil. Das Vorbilderteam ist pädagogisch fachlich geschult. Die Expertise des übergreifenden Fogg-Teams liegt in anderen Bereichen. Welche Risiken könnten daraus entstehen? Nicht alle Vereinsmitglieder sind in allen Bereichen einheitlich geschult, dies kann z.B. bei Veranstaltungen oder anderen Kontakten zu Unstimmigkeiten oder variierten Absprachen führen.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Das gesamte Team sollte zu bestimmten Themen zum Thema Kinderschutz einheitlich geschult sein. Dies nehmen wir in Zukunft in Angriff und beziehen bei Schulungen und Workshops zu übergreifenden Themen alle Teammitglieder mit ein.

2.7 Kommunikations- und Wertekultur

Gibt es eine mit allen Mitarbeiter/-innen gemeinsam entwickelte Wertekultur (Menschenbild / Bild vom Kind, pädagogische Grundsätze, Leitgedanken etc.)?

Ja, eine gemeinsame Haltung und ein gemeinsames Menschenbild, momentan wird an einem gemeinsamen Konzept gearbeitet (siehe oben)

Gibt es Kommunikationsgrundsätze, die es ermöglichen, auf und zwischen allen hierarchischen Ebenen der Einrichtung Kritik zu üben (Fehlerkultur)?

Ja

Welche?

Wie oben bereits beschrieben gibt es eine Fehlerkultur und statt eines Defizitorientierten Ansatzes einen Ressourcenorientierten Ansatz (wie auch im pädagogischen Umgang mit Mentees)

2.8 Feedbackkultur, Möglichkeiten der Reflexion, der Supervision etc., Möglichkeiten der Mitbestimmung

Kann in regelhaft etablierten Runden über Belastungen bei der Arbeit und über unterschiedliche Haltungen in wertschätzender Form gesprochen werden?

Ja

Welche Risiken könnten daraus entstehen? Es gibt diesbezüglich noch kein geregelteres Verfahren. Momentan gehen wir davon aus und kommunizieren auch, dass Unzufriedenheiten und Konflikte angesprochen werden können. Ggf. erstmal mit einer anderen Person aus dem Team. Gemeinsam kann nach Möglichkeiten gesucht werden, nächste Schritte zu gehen.

Gibt es die Möglichkeit der kollegialen Beratung?

Ja

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Es kann Hemmungen geben diverse Themen offen anzusprechen. Unzufriedenheiten und Konflikte können sich dadurch verschärfen.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Auch diesbezüglich möchten wir einen Handlungsplan entwickeln, wie mit unangenehmen Themen umgegangen werden kann.

3. Beteiligungs- und Beschwerdemöglichkeiten aller relevanten Bezugsgruppen

Eltern / Sorgeberechtigte werden über folgende Maßnahmen / Gesichtspunkte zum Kinderschutz informiert:

Eltern/Sorgeberechtigte werden beim Elternabend an den Schulen und/oder bei Hausbesuchen mündlich über Risiken des Mentorings aufgeklärt. Bei Reisen werden Eltern schriftlich informiert.

Kinder / Jugendliche werden an folgenden Maßnahmen des Kinderschutzes beteiligt: Die Mentees werden bisher mündlich über eigene Rechte aufgeklärt. Hierbei betonen wir auch, dass sie sich jederzeit bei uns melden können, wenn sie sich mit Personen oder Situationen unwohl fühlen.

Ist eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten vorhanden?

Ja

Welche?

Direktkontakt (per Anruf, Email oder SMS) zur Mitarbeiterin welche das Einzelmentoring koordiniert und zur hauptamtlichen Mitarbeiterin. Beim Gruppenmentoring direkte Ansprache oder Anruf, Email oder SMS der zuständigen Mitarbeiterin für das Gruppenmentoring.

Welche Rahmenbedingungen sind vorhanden, damit alle relevanten Beteiligte „ungute Gefühle“, Übergriffe und belastende Situationen ansprechen können? (Kinderschutzbeauftragte, -fachkräfte, Fachberatungsstellen, etc.)

Es gibt eine externe Fachkraft (fachliche Schwerpunkte: Intersektionalität, Rassismuskritik, politische Bildung, Sexualpädagogik, Empowerment) welche bis vor kurzem Teil des Vorbilderkernteams war. Diese kann als Außenstehende aber mit dem Know-How der Organisationsstruktur kontaktiert werden.

Weiterhin stehen wir im Kontakt mit der Beratungsstelle Empower, sowie mit einer freien Trainerin welche uns seit der Gründung des Projekts begleitet und uns in Struktur- sowie Organisationsfragen berät und schult. Ihre fachlichen Schwerpunkte sind Interkulturalität, Antidiskriminierung, Mentoring und Empowerment.

Daraus leiten sich folgende Risiken ab:

Wir sind in unterschiedliche Netzwerke eingebunden jedoch ist unser Netzwerk bezüglich Kinderschutz ausbaufähig. Hier stehen wir momentan im Kontakt mit unterschiedlichen Akteur*innen wie bereits oben aufgelistet. Weiterhin werden wir zukünftig die Mentees auch verstärkt in die Entwicklung unseres Kinderschutzkonzeptes einbeziehen und partizipieren lassen. Zum Beispiel was die Weiterentwicklung der Verhaltensampel geht etc. Uns ist es wichtig das Thema auch mit den Mentees zu erarbeiten.

Aus diesen Risiken ergeben sich folgende zukünftige Maßnahmen:

Momentan bauen wir unser Netzwerk um Kinder- und Jugendschutz aus und bilden uns diesbezüglich weiter, damit wir auch aus den Erfahrungen ähnlicher Mentor*innenprogrammen lernen können (zum Beispiel mithilfe der kollegialen Fallberatung).

Gibt es vertraute, unabhängige, interne bzw. externe Ansprechpartner/-innen, die im altersgerechten Umgang geübt sind?

Ja

Sind diese Personen allen Beteiligten bekannt?

Ja

3.1 Zugänglichkeit der Informationen Haben alle Beteiligte (Kollegen/Kolleginnen, Klienten/Klientinnen, Sorgeberechtigte)

Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)

ja

Sind diese Informationen auch für alle verständlich?

Nein - Teilweise sind noch nicht alle unsere Dokumente auf die für die Eltern relevanten Sprachen erhältlich z.B. Englisch, Französisch, Portugiesisch.

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Beteiligte Akteur*innen wissen nicht an wen sie sich wenden können es gibt keine standardisierten Abläufe um Handlungssicherheit zu gewährleisten. Dies könnte Unzufriedenheiten steigern und schlimmstenfalls dazu führen, das eine mögliche Kindeswohlgefährdung nicht an uns herangetragen wird. Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung: Informationsmaterial in Form unseres Kinderschutzkonzeptes und standartisierte Abläufe sind momentan in Arbeit. Eine kurze- kompakte Übersicht mit den wichtigsten Informationen in mehreren Sprachen ist auch in Bearbeitung.

4. Handlungsplan

Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind?

Ja (dieser ist aber auch noch in Arbeit)

Welche Risiken könnten daraus entstehen?

Wir befinden uns im Prozess unsere Handlungspläne weiter zu entwickeln und auszubauen, täten wir dies nicht, bestünde hier zum einen das gleiche hohe Risiko wie beim Abschnitt 3.1. Zum Anderen bestünde die Gefahr sich bei einer möglichen Kindeswohlgefährdung "falsch" zu verhalten und die Situation unbeabsichtigt zu verschlimmern indem z.B. mehrere Personen von einer Situation erfahren und diese dies z.B. weiter erzählen. Damit kann für alle beteiligten Personen ein hoher Schaden entstehen. Wir schätzen das Risiko ohne einen Handlungsplan als hoch ein.

Zukünftige Maßnahmen zur Abwendung:

Ein Handlungsplan ist von hoher Relevanz und muss gut strukturiert sein. Wichtig ist uns auch, dass der Plan greift auch wenn Personen aus diversen Gründen ausfallen. Wir möchten in der Entwicklung unseres Handlungsplans aus diesem Grund auch einen "Back-Up-Plan" entwickeln (welche Personen können zuständige Personen im Notfall vertreten? Wer hat die Expertise?)

5. Andere Risiken

In unserer Einrichtung sehen wir keine Risiken in weiteren Bereichen

Anhang 2:

Quelle: Arbeitshilfe Kinder- und Jugendschutz in Einrichtungen 2015

Verhaltensampel in unserer Einrichtung

Wir nutzen dieses Dokument auch in unseren Qualifikationsworkshops für Mentor*innen.



DIESES VERHALTEN GEHT NICHT!!!

INTIM ANFASSEN

INTIMSPHÄRE MISSACHTEN

ZWINGEN

SCHLAGEN

STRAFEN

ANGST MACHEN

SOZIALER AUSSCHLUSS

VORFÜHREN

NICHT BEACHTEN

DISKRIMINIEREN

BLOSSSTELLEN

LÄCHERLICH MACHEN

KNEIFEN

VERLETZEN (FEST ANPACKEN, AM ARM ZIEHEN)

MISSHANDELN

HERABSETZEND ÜBER KINDER UND ELTERN SPRECHEN

SCHUBSEN

ISOLIEREN / FESSELN / EINSPERREN

SCHÜTTELN

VERTRAUEN BRECHEN

BEWUSSTE AUFSICHTSPFLICHTVERLETZUNG

MANGELNDE EINSICHT

KONSTANTES FEHLVERHALTEN

KÜSSEN

FILME MIT GRENZVERLETZENDEN INHALTEN FOTOS

VON KINDERN INS INTERNET STELLEN

**DIESES VERHALTEN IST
PÄDAGOGISCH KRITISCH UND FÜR
DIE ENTWICKLUNG NICHT
FÖRDERLICH**

SOZIALER AUSSCHLUSS (VOR DIE TÜR BEGLEITEN)

AUSLACHEN(SCHADENFREUDE, DRINGEND
ANSCHLIESSENDE REFLEXION MIT DEM KIND/
ERWACHSENEN)

LÄCHERLICHE,IRONISCH GEMEINTE SPRÜCHEREGELN

ÄNDERNÜBERFORDERUNG/
UNTERFORDERUNGAUTORITÄRES
ERWACHSENENVERHALTEN

NICHT AUSREDEN LASSEN

VERABREDUNGEN NICHT EINHALTEN

STIGMATISIEREN

STÄNDIGES LOBEN UND BELOHNEN

(BEWUSSTES) WEGSCHAUEN

KEINE REGELN FESTLEGEN

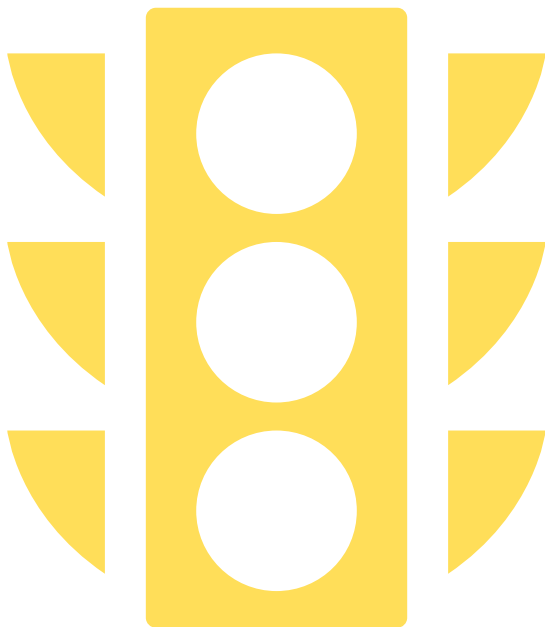
ANSCHNAUZEN

LAUTE KÖRPERLICHE ANSPANNUNG MIT AGGRESSION

REGELN WERDEN VON ERWACHSENEN NICHT
EINGEHALTEN

(REGELLOSES HAUS)

UNSICHERES HANDELN



Diese aufgezählten Verhaltensweisen können im Alltag passieren, müssen jedoch reflektiert werden. Insbesondere folgende grundlegende Aspekte erfordern Selbstreflektion: Welches Verhalten bringt mich auf die Palme? Wo sind meine eigenen Grenzen? Hierbei unterstützt die Methode der kollegialen Beratung bzw. das Ansprechen einer Vertrauensperson.

DIESES VERHALTEN IST PÄDAGOGISCH RICHTIG

POSITIVE GRUNDHALTUNG
RESSOURCENORIENTIERT
ARBEITENVERLÄSSLICHE STRUKTUREN
POSITIVES MENSCHENBILD
DEN GEFÜHLEN DER KINDER RAUM GEBEN
TRAUER ZULASSEN
FLEXIBILITÄT (THEMEN SPONTAN AUFGREIFEN,
FRÖHLICHKEIT, VERMITTLER / SCHLICHTER)
REGELKONFORM
VERHALTENKONSEQUENT
SEINVERSTÄNDNISVOLL SEIN
DISTANZ UND NÄHE
(WÄRME)
KINDER UND ELTERN
WERTSCHÄTZEN
EMPATHIE VERBALISIEREN,
MIT KÖRPERSPRACHE, HERZLICHKEIT

AUSGEGLICHENHEIT
FREUNDLICHKEIT
PARTNERSCHAFTLICHES VERHALTEN
HILFE ZUR SELBSTHILFE
VERLÄSSLICHKEIT
AUFMERKSAMES ZUHÖREN
JEDES THEMA WERTSCHÄTZEN
ANGEMESSENES LOB AUSSPRECHEN KÖNNEN
VORBILDICHE SPRACHE
INTEGRITÄT DES KINDES ACHTEN UND DIE EIGENE
GEWALTFREIE KOMMUNIKATION
EHRLICHKEIT
AUTHENTISCH SEIN
TRANSPARENZ
ECHTHEIT
UNVOREINGENOMMENHEIT
FAIRNESS
GERECHTIGKEIT
BEGEISTERUNGSFÄHIGKEIT
SELBSTREFLEXION „NIMM NICHTS PERSÖNLICH“
AUF DIE AUGENHÖHE DER KINDER GEHEN
IMPULSE GEBEN



Folgendes wird von Kindern möglicherweise nicht gern gesehen, ist aber trotzdem wichtig:

- Regeln einhalten
- Tagesablauf einhalten
- Grenzüberschreitungen unter Kindern und Erzieher/-innen unterbinden
- Kinder anhalten, Konflikte friedlich zu lösen Klug ist es, in schwierigen, verfahrenen Situationen einen Neustart / Reset zu initiieren

Anhang 3: Handlungs- und Interventionsplan

Ein Handlungsplan oder auch Interventionsplan bietet uns (den pädagogischen Fachkräften) sowie allen anderen beteiligten Akteur*innen bei "Vorbilder" sowie auch den Verantwortlichen des Vereins die erforderliche Orientierung und eine gewisse Sicherheit, wenn wir z.B. Anzeichen von Übergriffen auf Mentees wahrnehmen. Unser Interventionsplan ist für alle, die haupt- oder ehrenamtlich im Verein tätig sind, bekannt und jederzeit einsehbar. Im Hinblick auf Kinder- und Jugendschutz bei Future of Ghana Germany e.V., orientieren wir uns an den Vorgaben des § 8a Sozialgesetzbuch VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), der für Träger der Jugendhilfe und deren Fachkräfte gilt. Im Fall des Verdachts einer Grenzverletzung schätzen wir auf der Grundlage der nachfolgenden Kriterien die Dringlichkeit einer Intervention ein und informieren bei Bedarf den Vorstand. Nach Erörterung der Umstände des Falls trägt der Vorstand eine fachlich fundierte Entscheidung des Kernorgateams von Vorbilder, hinsichtlich der zu treffenden Maßnahmen.

Grundsätzlich gilt:

- Ruhe bewahren dies bedeutet auch Keine Ad-Hoc-oder Impulsreaktion
- Verdacht einschließlich der Beobachtungen/Wahrnehmungen schriftlich dokumentieren. (Siehe Formular)
- Bei Bedarf externe Unterstützung durch Fachberatungsstellen in Anspruch nehmen.
- Eine Vertrauensbasis mit dem Mentee ausbauen, Glauben und Vertrauen schenken.
- Dem Mentee zuhören, nicht unterbrechen, keine direkten Fragen stellen.
- Die Aussagen des Kindes ernst nehmen, ohne sie zu kommentieren oder zu bewerten.
- Im Kontakt mit allen Beteiligten: Nichts versprechen, was man nicht halten kann.

To Do - bei Verdacht einer Grenzverletzung und Einschätzung der Dringlichkeit



Geringe Dringlichkeit (situative Klärung ist möglich und ausreichend):

Ein Mitglied aus dem Vorbilderkernteam spricht mit dem Kind und seiner Familie sowie mit dem/der Mentor*in und weist auf einen Verdacht hin, das weitere Vorgehen wird mit allen Beteiligten besprochen. In Zukunft wird ein besonderes Augenmerk auf zukünftiges Handeln des/der Mentors/Mentorin und auf das Verhalten des Mentees gelegt.



Mittlere Dringlichkeit (situative Klärung ist nicht möglich oder nicht ausreichend):

Es erfolgt eine kollegiale Beratung im Team, mindestens im Vier-Augen-Prinzip.

Das Vorbilderkernteam trifft eine gemeinsame Einschätzung über die weitere Vorgehensweise und dokumentiert diese. Bei Bedarf zieht sie externe Inter- oder Supervision oder eine Fachberatungsstelle hinzu. Das Vorbilderkernteam sucht das Gespräch mit dem Mentee und seinen Erziehungsberechtigten.



Hohe Dringlichkeit (das Wohl des Mentees ist in Gefahr, es liegen konkrete Hinweise auf einen gewaltsamen Übergriff vor):

Das Vorbilderkernteam nimmt, bei Bedarf unter Einbindung einer Fachberatungsstelle, eine Gefährdungseinschätzung vor. Werden weitere Institutionen (Jugendamt oder Polizei) eingeschaltet, informiert das Team im Vorwege den Vorstand. Gespräche mit einer der Kindeswohlgefährdung verdächtigen Person aus dem Umfeld des Kindes werden in jedem Fall gemeinsam mit einer Fachberatungsstelle vorbereitet, durchgeführt und protokolliert. Die betreffende Person wird bis zur Klärung des Verdachts, von seiner/ihrer Tätigkeit als Mentor*in befreit und vom Verein suspendiert. Sollte sich der Verdacht nicht bestätigen, beteiligt sich FoGG an der Richtigstellung und der Wiederherstellung der Reputation der betreffenden Person.

Anhang 4:

Selbstverpflichtung der Mitarbeiter*innen bei FOGG zur Prävention physischer, sexueller und emotionaler Übergriffe:

Name:

Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mitarbeiter*in von Future of Ghana Germany e.V. bewusst und bekenne mich zu den folgenden Grundsätzen:

1. Ich setze mich dafür ein, die im Programm betreuten Mentees zu fördern und sie vor Schaden und Gefahren, Missbrauch sowie physischer, sexueller und psychischer Gewalt zu schützen. Bei konkretem Verdacht des Missbrauchs durch Dritte leite ich umgehend die erforderlichen Schritte zur Klärung des Sachverhalts und eventueller weiterer Maßnahmen in die Wege. Dabei dient das Schutzkonzept von FOGG als Leitlinie meines Handelns.
2. Ich werde meine Rolle als Mitarbeiter*in nicht für sexuelle Kontakte zu den im Programm betreuten Mentees ausnutzen.
3. Ich respektiere die individuellen, auch durch kulturelle Herkunft oder religiöse Überzeugung geprägten persönlichen Grenzempfindungen der Mentees und ihrer Familien.
4. Ich gestalte die Beziehung zu den im Programm betreuten Mentees stets transparent. Ich vermeide Zweideutigkeiten in Bezug auf die Beziehung zu den Mentees, damit mein Verhalten weder von diesen noch von Dritten missverstanden wird.
5. Ich unternehme alles, um im Verein einen Rahmen zu schaffen, in dem Grenzverletzungen, sexueller Missbrauch und andere Gewalt keinen Platz haben. Ich beziehe ausdrücklich Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges Verhalten.

Ich versichere, dass ich noch nie eine Straftat im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch oder Pornographie (§§174-184g des Strafgesetzbuches) begangen habe und dass deswegen derzeit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich anhängig ist.

Sollte ein solches Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies dem Vorstand umgehend mitzuteilen. Des Weiteren versichere ich, dass ich noch nie aufgrund eines physischen, sexuellen oder emotionalen Übergriffs bei einer anderen Organisation abgelehnt oder ausgeschlossen wurde. Diese Selbstverpflichtungserklärung ist Bestandteil meines Arbeitsvertrags mit Future of Ghana Germany e.V.

Ich erhalte sie im Original. Eine Kopie davon wird in meiner Personalakte hinterlegt.

Ort, Datum

Unterschrift

Anhang 5:

Selbstverpflichtung der Mentor*innen bei Future of Ghana Germany e.V. zur Prävention physischer, sexueller und emotionaler Übergriffe

Name:

Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Mentor*in eines Kindes/Jugendlichen („Mentees“) bewusst und bekenne mich zu den folgenden Grundsätzen:

1. Ich setze mich dafür ein, das mir anvertraute Mentee vor Schaden und Gefahren, Missbrauch und physischer und psychischer Gewalt zu schützen. Bei konkretem Verdacht des Missbrauchs durch Dritte wende ich mich umgehend an den Verein, der die erforderlichen Schritte zur Klärung des Sachverhalts und eventueller weiterer Maßnahmen in die Wege leiten wird.
2. Ich werde meine Rolle als Mentor*in nicht für sexuelle Kontakte zu dem mir anvertrauten Mentee ausnutzen.
3. Ich respektiere die individuellen, auch durch kulturelle Herkunft oder religiöse Überzeugung geprägten, persönlichen Grenzempfindungen meines Mentees und seiner Familie.
4. Ich gestalte die Beziehung zu meinem Mentee stets transparent. Ich vermeide Zweideutigkeiten in Bezug auf die Beziehung zu meinem Mentee, damit mein Verhalten weder von diesem noch von Dritten missverstanden wird.
5. Ich beziehe ausdrücklich Stellung gegen sexistisches, diskriminierendes, rassistisches und gewalttätiges Verhalten.

Ich versichere, dass ich noch nie eine Straftat im Zusammenhang mit sexuellem Missbrauch oder Pornographie (§§ 174-184g des Strafgesetzbuches) begangen habe und dass deswegen derzeit auch kein Ermittlungsverfahren gegen mich anhängig ist. Sollte ein solches Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet werden, verpflichte ich mich, dies dem Vorstand umgehend mitzuteilen. Des Weiteren versichere ich, dass ich noch nie aufgrund eines physischen, sexuellen oder emotionalen Übergriffs bei einer anderen Organisation abgelehnt oder ausgeschlossen wurde.

Ort, Datum

Unterschrift

Dieses Schutzkonzept wurde erstellt durch:

Tanja Scheffler



Katia Danquah



Phillip Harms



Janet Owusu



Lyn Birago



IMPRESSUM & KONTAKT

**HERAUSGEBER: FUTURE OF GHANA GERMANY E.V.
HAMBURG, OKTOBER 2020**

**ADRESSE KLEINE REICHENSTRASSE 1, 20457 HAMBURG
KONTAKT 040 35 77 93
EMAIL GERMANY@FUTUREOFGHANA.COM**

BANKVERBINDUNG

**FUTURE OF GHANA GERMANY E.V.
DEUTSCHE SKATBANKVR-BANK ALTENBURGER LAND EG
IBAN: DE15830654080104991800BIC: GENODEF1SLR**