



Schutzkonzept

Vorbemerkung.....	2
Trägerspezifische Risikoanalyse.....	2
Prävention.....	4
Kinderschutzfachkraft des Wohnschiffprojekt Altona e.V.....	4
Rahmenvereinbarung.....	4
Unsere Mitarbeiter_innen.....	5
Checkliste für Neueinstellungen.....	5
Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeiter_innen.....	5
Vereinbarungen für die Arbeit in den Angeboten.....	6
Datenschutz & Datensparsamkeit.....	6
Beschwerdemanagement/Feedback.....	6
Intervention.....	7
Klärungsverfahren im Umgang mit Verdachtsmomenten.....	7
Umgang mit Kindeswohlgefährdung.....	9
Kindeswohlgefährdung vorbeugen.....	9
Kindeswohlgefährdung erkennen.....	9
Leitfaden zum Handeln bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung.....	10
Vermittlung in Förderung und Beratung.....	10
Gewalt und Machtverhältnisse.....	10
Positionierung der Mitarbeiter_innen.....	10
Das Miteinander in den Angeboten.....	11
Anhang: Checkliste für Neuanstellungen.....	12
Anhang: Selbstverpflichtungserklärung.....	13
Schutzkonzept.....	13
Verschwiegenheitserklärung.....	13
Fotorechtserklärung.....	13
Erweitertes Führungszeugnis.....	13
Anhang: Verhaltenskodex/Handlungsleitlinien.....	14
Respekt.....	14
Gewaltfreiheit.....	14
Teamarbeit.....	14
Konflikte.....	14
Überforderung & Burn-Out.....	15
Transparenz.....	15
Freiwillige zusätzliche Hilfsangebote.....	15
Sexualität und Geschlechtsidentität.....	15
Umgang mit Daten & Informationen.....	15
Fotos & Videos.....	16
Social Media.....	16

Vorbemerkung

Seit Beginn der Arbeit des *Wohnschiffprojekts* lag auf dem Thema „Kinderschutz“ ein Schwerpunkt unserer Arbeit. Diese „soll Flüchtlingskinder, jugendliche Flüchtlinge, junge erwachsene Flüchtlinge und ihre Familien in Hamburg und auf ihrem Weg hierher schützen, unterstützen und fördern.“¹ Seit 1996 boten wir Freizeitangebote für Flüchtlingskinder auf den sogenannten Flüchtlingssschiffen in Hamburg-Altona an. Seit deren Abschaffung im September 2006 werden Flüchtlingskinder, Jugendliche und ihre Familien die in lagerähnlichen Folgeunterkünften in Hamburg leben betreut. Mit ihnen führen wir verschiedene Freizeit- und Lernangebote durch. Der Verein ging aus einem Inlandsprojekt von *terre des hommes* hervor, so dass wir von Beginn an im Austausch mit *terre des hommes stehen* und regelmäßig an Treffen der Projektpartner_innen von *terre des hommes* teilnehmen.

Angestoßen von und in Austausch mit der *Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration* wurde aus unseren Erfahrungen in der Praxis unser erstes Schutzkonzept erarbeitet. Dieses Schutzkonzept wurde im Jahr 2019/2020 im Austausch mit *terre des hommes* ausgewertet und umfangreich überarbeitet.

Ziel ist sicherzustellen, dass kein Kind bei der Teilnahme an unseren Angeboten zu Schaden kommt. Zudem soll es eine Hilfestellung geben um eine mögliche Kindeswohlgefährdung zu erkennen und angemessen zu reagieren.

Das sich stets weiter entwickelnde Konzept ist in zwei Themenblöcke untergliedert. Im ersten Teil finden sich neben der *Risikoanalyse* belastbare Handlungsrichtlinien (*Prävention, Intervention*), der zweite Teil stellt unseren Diskussionsstand zum *Umgang mit Kindeswohlgefährdung* und zu *Gewalt und Machtverhältnissen* dar. Im Anhang finden sich Dokumente die helfen das Schutzkonzept umzusetzen und mit Leben zu füllen.

Trägerspezifische Risikoanalyse

Drei große Problemfelder für den Kinderschutz sind in den lagerähnlichen Unterkünften, in denen wir hauptsächlich arbeiten, offensichtlich:

- 1) Die Belastung durch drohende Abschiebung. Der Druck lastet auf der ganzen Familie, besonders auf den Kindern als deren meist schwächstem Glied. Zudem finden sich die Kinder nach einer Abschiebung in der Regel in einer Kindeswohlgefährdenden Umgebung wieder.
- 2) In der Unterbringung der Familien in lagerähnlichen Unterkünften sehen wir ein weiteres großes Problem in Sachen Kinderschutz. Die negativen Auswirkungen der räumlichen Bedingungen auf die Bewohner_innen sind hinlänglich bekannt.
- 3) Zudem besteht die Gefahr Opfer eines rassistischen Übergriffs zu werden und diese nimmt seit einigen Jahren wieder zu. Dies merken wir auch in unserer Arbeit in Hamburg. Glücklicherweise hatten wir hier bisher stets „nur“ mit verbalen Attacken umzugehen. In den akuten Situationen gelang es den Mitarbeiter_innen trotz oftmals eigener Betroffenheit die Situation zu deeskalieren, sich schützend vor die Kinder zu stellen und mit diesen die Situation im Nachhinein zu besprechen.

Angesichts dieser Bedingungen fällt eine Risikoanalyse für ein Schutzkonzept die die Mitarbeiter_innen in den Mittelpunkt stellt nicht leicht. Doch sie ist nötig, denn Täter_innen suchen sich ein Umfeld in dem sie mit Kindern interagieren können. Auch das Wohnschiffprojekt kommt somit als potentieller Ort für sie in Betracht.

Viele der Kinder und Jugendlichen mit denen wir arbeiten sind zudem durch ihre Erlebnisse auf

1 Satzung Wohnschiffprojekt Altona e.V.

Schutzkonzept – Wohnschiffprojekt Altona e.V. - Stand: Oktober 2020

der Flucht und in Hamburg besonders verletzlich. Gleichzeitig haben sie aber auch Stärken und einzigartige Schutzmechanismen erworben, so dass sie nicht generell als stärker gefährdet angesehen werden müssen.

Im Rahmen der Erstellung und Überarbeitung des Schutzkonzepts diskutierte das Team diese Fragen immer wieder in Kleingruppen unterschiedlicher Zusammensetzung. Hierbei fand bei den Teilnehmenden eine Sensibilisierung und Reflektion des eigenen Verhaltens statt in der wir eine der Stärken von Schutzkonzepten erkennen.

Gemeinsam wurden Risiken im Arbeitsalltag beleuchtet. In welchen Situationen kann ein_e Täter_in ein Kind isolieren, an seine Daten kommen, es manipulieren?

Die Arbeit soll so organisiert werden, dass Gefahrensituationen möglichst erst gar nicht entstehen: Gruppenangebote werden stets von zwei Mitarbeiter_innen im Team durchgeführt. Daten werden sparsam erhoben. Anzumerken ist hier, dass dieses Bemühen im Kontrast zu den von den Zuwendungsgebern immer weiter steigenden Dokumentationsanforderungen steht bzw. schwer mit diesen zu vereinbaren ist.

Mit einem standardisierten und umfangreichen Einstellungsverfahren soll bestmöglichst ausgeschlossen werden, dass Täter_innen im Wohnschiffprojekt mitarbeiten können.

Das vorliegende Schutzkonzept hilft das Risiko von Übergriffen zu minimieren und gibt eine klare Handlungsanweisung zum Umgang mit Fehlverhalten von Mitarbeiter_innen.

Beteiligungskonzept und Kenntnis der Kinder- und Menschenrechte

Mit „Mein Recht da zu sein“ haben wir die 2013 neu geschaffenen Kurse unter ein Motto gestellt, das klar machte, wie wichtig uns der Bezug zu Menschen- und Kinderrechten ist. In allen Angeboten bringen wir die Information über die eigenen Rechte auf die Tagesordnung. Denn nur wer seine Rechte kennt, kann auch deren Einhaltung, z.B. wenn es um den Schutz vor Gewalt geht, einfordern.

Dabei ist uns ein Praxisbezug sehr wichtig, oft hören wir Sätze wie: „Was nützt uns das? Wir haben diese Rechte doch gar nicht in echt.“ Auch wenn meist mehr möglich ist, als man im ersten Moment denkt und sich zutraut, lässt sich dies in Bezug auf die Alltagserfahrung der Kinder und Jugendlichen nicht komplett von der Hand weisen.

Umso wichtiger ist uns die altersgerechte Beteiligung der Kinder und Jugendlichen an der Gestaltung unserer Angebote. Hier zeigen wir in der Praxis, dass wir sie ernst nehmen und helfen ihnen durch die positive Erfahrung („Meine Stimme wird gehört“) das Selbstbewusstsein zu entwickeln, das es braucht, um seine Rechte zu erkennen und wahrzunehmen.

Voraussetzung für eine Beteiligung ist es, gut informiert zu sein. Wir versuchen daher stets alle Informationen, die das Angebot und die Kinder und Jugendlichen betreffen, frühzeitig und wiederholt mitzuteilen, um das Mitwirken der Kinder und Jugendlichen zu vereinfachen.

Die Möglichkeit der Beteiligung an dem Programm soll auch das Machtgefälle zwischen Leitung und Teilnehmenden zu Gunsten der Teilnehmenden beeinflussen. Auch wenn sich dieses nicht ganz auflösen lässt, soll unser Umgang mit allen Beteiligten stets „auf Augenhöhe“ stattfinden.

Wer weiß, wie man sich beteiligt und wie man wirklich ernst genommen wird, kann seine Rechte erkennen und sich dafür stark machen. Und wer stark ist, kann sich schützen!

Wir haben dies unter dem Stichwort: „*Schutz durch Beteiligung*“ zusammengefasst.

Prävention

Das vorliegende Schutzkonzept wird beständig weiterentwickelt und diskutiert. Was hat sich in der Praxis bewährt, was sollte verbessert werden?

Unabhängig davon haben Fragen, die die Themen Kinderschutz, Kindeswohlgefährdung, Macht und Machtmissbrauch betreffen, Vorrang vor anderen Themen in den Teamsitzungen (Dienstbesprechungen) und Treffen.

Aus der Praxis entwickelte Handlungsleitlinien unterstützen die Mitarbeiter_innen im sicheren Umgang mit den Kindern und Jugendlichen. Dieser Verhaltenskodex stellt die Kinder und Jugendlichen und ihre Rechte in den Mittelpunkt und greift potentiell problematische Situationen auf.

Um den Verhaltenskodex flexibel weiter entwickeln zu können, wird dieser unabhängig vom vorliegenden Schutzkonzept entwickelt. [Er findet sich im Anhang.](#)

Kinderschutzfachkraft des Wohnschiffprojekt Altona e.V.

Nachdem eine Mitarbeiterin zur Kinderschutzfachkraft ausgebildet wurde, konnte im Juni 2016 das Gelernte an alle Mitarbeiter_innen weitergegeben werden und auf besondere Fragen unsere Arbeit betreffend eingegangen werden. Seitdem hat unsere Kinderschutzfachkraft das Team immer wieder mit kurzen Input-Referaten unterstützt und stand zur Verfügung um Situationen gemeinsam einzuschätzen. Das Verfahren zum Umgang mit dem Verdacht auf eine Kindeswohlgefährdung hat sich bewährt und wir sind sehr froh, dass wir hier auf eine qualifizierte Mitarbeiterin zurückgreifen können. Um im Team präsent zu bleiben, nimmt die Kinderschutzfachkraft vierteljährlich an den Teamsitzungen teil.

Es ist wünschenswert, eine_n entsprechend qualifizierte_n Mitarbeiter_in aus der aktiven Arbeit im Team zu haben. Sobald es die finanzielle Situation zulässt, wird darum ein_e weitere_r Mitarbeiter_in zur Kinderschutzfachkraft ausgebildet werden. Angestrebt ist eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme alle fünf bis zehn Jahre durchzuführen.

In Kinderschutzfragen kooperieren wir eng mit der Praxis Dohrn², etwa durch den Austausch mit der dortigen Kinderschutzfachkraft. Die familienpsychologische Praxis hat zugesagt das Team als externe neutrale Fachbetreuung zu unterstützen sollte unsere eigene Kinderschutzfachkraft verhindert sein oder an ihre Grenzen geraten. Damit sie im Team bekannt ist, besuchte sie bereits mehrfach eine Teamsitzung.

Rahmenvereinbarung

Nachdem wir uns im Sommer 2014 auch die „Rahmenvereinbarung zum Schutzauftrag der Kinder und Jugendhilfe (§§ 8a und 72a SGB VIII) vom 11.12.2013“ zu eigen gemacht haben, fordern wir von unseren Mitarbeiter_innen ein entsprechendes erweitertes Führungszeugnis ein. Dieses ist Grundlage um im *Wohnschiffprojekt* zu arbeiten. Wie im Anhang zur Rahmenvereinbarung vorgesehen wollen wir unsere Spontanität erhalten, indem wir in kurzfristigen Fällen das dort vorgeschlagene, selbst abzuzeichnende Vorab-Formular nutzen. In diesem bestätigen die Mitarbeiter_innen, dass ihnen keine Eintragungen ins Führungszeugnis bekannt sind und dass sie umgehend ein Erweitertes Führungszeugnis beantragen werden. Um die Motivation, sich zeitnah um das erweiterte Führungszeugnis zu bemühen, zu bekräftigen, haben wir beschlossen eine Auszahlung von Aufwandsentschädigungen oder Honoraren über die

² Die Kooperation kam zustande durch unseren langjährigen Vorstand Reimer Dohrn, der die familienpsychologische Praxis leitete.

ersten Auszahlungen hinaus grundsätzlich erst nach Vorlage des Zeugnisses vorzunehmen.

Unsere Mitarbeiter_innen

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter_innen ist neben der Qualifikation auch die Haltung der neuen Mitarbeiter_innen wesentlich. Besonderen Wert legen wir hierbei auf eine parteiische Grundhaltung auf der Seite der Kinder und Jugendlichen, mit denen wir arbeiten. Dies ist bei uns nicht nur eine theoretische Vorgabe, wir nehmen uns viel Zeit für ausführliche Vorgespräche und achten auch in der sich entwickelnden Zusammenarbeit auf diesen Punkt. Diese Vorgespräche werden stets von mindestens zwei Personen geführt.

Zudem versuchen wir eine ausgewogene Mischung von Mitarbeiter_innen verschiedener Kulturen mit einer breiten Sprachkompetenz zu erhalten.

Die Mitarbeiter_innen sagen darüber hinaus zu:

- die individuellen Grenzen der Kinder, Jugendlichen, ihrer Eltern und der anderen Mitarbeiter_innen zu respektieren.
- Von den Angeboten in der monatlichen Teamsitzung zu berichten, insbesondere auch im Hinblick auf eine mögliche Gefährdung der Teilnehmer_innen, die über die Gefährdung durch Wohnsituation und ungesicherten Aufenthalt hinausgeht. Hier ist auch Raum zur Reflexion unsicherer Gefühle und von Zweifeln.
- den Datenschutz ernst zu nehmen.

Neue Mitarbeiter_innen sollen vom bestehenden Team aufgenommen werden und es soll, ebenso wie für die bestehenden Mitarbeiter_innen, stets Raum für ihre Fragen, Anmerkungen und Erlebnisse geben. Dies fördert nicht nur die Dynamik des Vereins, sondern schützt auch die Kinder und Jugendlichen, da sich Unsicherheiten nicht zu Problemen auswachsen, sondern früh gemeinsam angegangen werden.

Alle unsere Gruppenangebote werden von mindestens zwei Mitarbeiter_innen betreut, wenn möglich von einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter. Die Einzelberatung zur Entwicklung von Perspektiven und zur Suche von Praktika, Ausbildungs- und Studienplätzen („Coaching“) findet in unmittelbarer räumlicher Nähe zu den Computerangeboten statt.

Checkliste für Neueinstellungen

Um sicherzustellen, dass bei Neueinstellungen alle Punkte beachtet werden, wurde eine Checkliste erarbeitet ([siehe Anhang](#)). Die genannten Punkte greifen die Anforderungen des Schutzkonzepts auf und müssen erfüllt sein.

Selbstverpflichtungserklärung der Mitarbeiter_innen

Das Schutzkonzept wird mit den Mitarbeiter_innen besprochen und jede_r Mitarbeitende erhält eine Kopie des Schutzkonzepts. Zusätzlich unterzeichnet jede_r Mitarbeitende eine Selbstverpflichtungserklärung ([siehe Anhang](#)) in der wesentliche Punkte nochmals kurz und in möglichst einfacher Sprache zusammengefasst sind.

Vereinbarungen für die Arbeit in den Angeboten

Der im vorherigen Schutzkonzept enthaltene Punkt „Vereinbarungen für die Arbeit in den Angeboten“ findet sich nun im Anhang „[Verhaltenskodex/Handlungsleitlinien](#)“.

Datenschutz & Datensparsamkeit

Das Wohnschiffprojekt erhebt für sein Berichtswesen lediglich statistische Daten.

Die Mitarbeiter_innen sind berechtigt weitere Daten zu erheben, wenn diese für die Durchführung des Programms notwendig sind. Dabei ist darauf zu achten, dass diese wieder gelöscht werden, nachdem sie nicht mehr benötigt werden.

Generell gilt der Grundsatz der Datensparsamkeit: Bevor etwas gesammelt und gespeichert wird muss die Frage beantwortet werden, ob und wofür es die entsprechende Information braucht.

Beispiel: Bei einem Ausflug ist es notwendig die Erlaubnis der Eltern einzuholen. Hier soll nach Möglichkeit auch eine Telefonnummer erfragt werden, um die Eltern bei Bedarf zu erreichen.

Beschwerdemanagement/Feedback

In der Vergangenheit bekamen die Kursteilnehmer_innen Kontaktkarten, auf denen neben den den Kurs betreffenden Daten, einige ihrer Rechte und die Telefonnummer und E-Mail-Adresse der/des Beschwerdebeauftragten standen. Dieses Vorgehen hat sich nicht bewährt, Feedback kam stets direkt, so dass dieser Weg gestärkt werden soll. Wir gehen davon aus, dass die Hürde Feedback telefonisch oder schriftlich abzugeben für unsere Zielgruppe zu hoch ist.

Die Kinder und Jugendlichen sollen weiter ermuntert werden Feedback abzugeben. Dieses soll wenn möglich direkt umgesetzt werden, damit spürbar ist, dass den Bedürfnissen der Teilnehmenden Platz eingeräumt wird. Mündlich abgegebenes Feedback soll von den Mitarbeiter_innen anonymisiert verschriftlicht und an die Koordination weiter gegeben werden.

Das Feedback wird von der Koordination gesammelt. Diese soll halbjährlich eine Aufstellung des vorhandenen Feedbacks fertigen, so dass dieses von Team und Vorstand ausgewertet werden kann.

Intervention

Am Punkt der Intervention bestätigte sich in der Diskussion noch einmal unser Anspruch, jeden Hinweis auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung und Übergriffe, egal ob aus dem Team oder von externer Stelle (Eltern, Teilnehmende), ernst zu nehmen. Diese Sorge gilt grundsätzlich und unabhängig davon, wer betroffen ist und von wem die Gefahr ausgeht.

Um schnell zu einer eigenen *Lageeinschätzung* zu kommen, gibt es ein kleines Team von ansprechbaren Personen, die in Absprache vom Vorstand bestimmt werden.

In dieser Gruppe soll stets eine Person aus der direkten Arbeit, eine Person aus dem Vorstand, die Koordination und die Kinderschutzfachkraft des Wohnschiffprojekts sein.

Kann eine Person ihr Amt nicht mehr wahrnehmen, soll rasch nachbesetzt werden.

Klärungsverfahren im Umgang mit Verdachtsmomenten

Im Fall eines Hinweises auf einen Übergriff durch eine_n Mitarbeiter_in/eines Verdachtsmoments soll wie folgt vorgegangen werden:

1. Das Angebot in dem der/die Mitarbeiter_in arbeitet wird ausgesetzt. Dies erscheint sinnvoll, da wir davon ausgehen, dass das Team in diesem Fall seine Aufgaben bis zu einer Klärung nicht im geforderten Umfang wahrnehmen kann. Zudem erleichtert es die Rehabilitation falls der Sachverhalt ausgeräumt werden kann.
Um eine Klärung des Vorfalls mit allen Konsequenzen zu ermöglichen, wird vereinsintern offen kommuniziert.
 - 1.1. Um für die Kinder und Jugendlichen keine große Angebotslücke entstehen zu lassen, kann das Angebot mit einer Vertretung oder in einem größeren Team mit anderen Mitarbeiter_innen weitergeführt werden. In diesem Fall wird der_die Mitarbeiter_in gegen den_die der Verdacht eines Übergriffs besteht aus dem Angebot abgezogen.
Das verbleibende Team und die Vertretungskräfte müssen sich *vor* der Fortführung des Angebots über die besondere Situation austauschen, unterstützt durch das *Team für Lagebeurteilung*, insbesondere durch die *Kinderschutzfachkraft*.
2. Es erfolgt eine Meldung an unseren Projektpartner terre des hommes, der als große Organisation besonders in der Öffentlichkeit steht.
3. *Lagebeurteilung*: Das Team zur Lageeinschätzung setzt sich kurzfristig zusammen und entscheidet nach Diskussion aller vorhandenen Informationen, ob und welche externen Kräfte hinzu zu ziehen sind. Es entscheidet auch, ob der Fall im Rahmen der kommenden regulären Teamsitzung besprochen werden kann oder ob zeitnah eine zusätzliche Sitzung einberufen werden soll. Zudem entscheidet es, ob und wann der*die Mitarbeiter*in gehört wird. Grundsätzlich soll jeder Hinweis spätestens in der nächsten Teamsitzung bearbeitet werden.
4. *Fallkonferenz*: Gemeinsam (ggf. auch mit den hinzugezogenen externen Kräften) wird der Sachverhalt so weit möglich bewertet und dokumentiert. Weitere Schritte zur Unterstützung der/des Betroffenen werden vereinbart. Dabei ist stets auf eine Haltung an der Seite der/des Betroffenen zu achten.
5. Konnte der Sachverhalt ausgeräumt werden, soll damit offen umgegangen werden, auch um die Rehabilitation des/der Verdächtigen einzuleiten. Hierbei wird Wert darauf gelegt, die Vermutungsentstehung zu verstehen und die durch diese und im Klärungsverfahren entstandenen Gefühle sollen gewürdigt werden.

Schutzkonzept – Wohnschiffprojekt Altona e.V. - Stand: Oktober 2020

6. Bleibt unklar, ob es sich um Übergriffe/Grenzverletzungen handelt, soll dennoch eine Aufarbeitung stattfinden, die keinen Raum für Verdächtigungen oder Vorwürfe gegen einzelne Beteiligte lässt. Der Schutz des betroffenen Kindes/Jugendliche_n steht hierbei im Mittelpunkt. Auch die Rehabilitation des/der betroffenen Mitarbeiter_in soll erfolgen.
7. Hat sich der Sachverhalt erhärtet, sollen die in der Fallkonferenz besprochenen Schritte zeitnah umgesetzt werden und deren Erfolg in einer weiteren Sitzung evaluiert werden. In diesem Fall soll zudem grundsätzlich das zuständige Jugendamt als externe Stelle hinzu gezogen werden. Das Wohnschiffprojekt wird darüber hinaus prüfen, welche rechtlichen Schritte einzuleiten sind. Das Team als Ganzes soll, auch mit externer Beratung, die Geschehnisse aufarbeiten.
8. Das Schutzkonzept wird dahingehend überprüft, ob es in dieser Situation gegriffen hat oder ob es weiter entwickelt werden muss.

Umgang mit Kindeswohlgefährdung

Unsere Arbeit dient auch dem Schutz von Angehörigen der Zielgruppe vor Kindeswohlgefährdungen (§ 8a SGB VIII).

Kindeswohlgefährdung vorbeugen

Durch unser Vertrauensverhältnis zu den Kindern und Jugendlichen können wir diese auch präventiv auf evtl. auftretende Konflikte zwischen den mitgebrachten und den im hiesigen Kulturkreis geltenden Normen vorbereiten. Dies eröffnet etwaig von Kindeswohlgefährdung betroffenen bzw. bedrohten Kindern und Jugendlichen die Möglichkeit, unsere Mitarbeiter_innen in einem solchen Fall direkt anzusprechen. Nach unserer Erfahrung werden hier eher die deutschen Kolleg_innen kontaktiert, vermutlich weil von den Mitarbeiter_innen, die aus der eigenen Kultur stammen, eher ein Vertreten von deren Normen erwartet wird. Auch durch die Kontakte mit den Eltern können mögliche Gefährdungen präventiv angesprochen und im Gefährdungsfall durch Intervention evtl. verhindert werden.

Kindeswohlgefährdung erkennen

Hinweise auf Kindeswohlgefährdung werden gemäß des Leitfadens eingeschätzt und mit der Kinderschutzfachkraft besprochen. Benötigt die Kinderschutzfachkraft selbst eine Beratung oder ist „zu nah“ an dem betroffenen Angebot erfolgt die Beratung durch die Kinderschutzfachkraft der Praxis Dohrn, sollte diese verhindert sein durch die einer Partnerorganisation.

Bei der Information des zuständigen Jugendamts werden wir unsere Zusammenarbeit, zum Beispiel durch Übersetzung, anbieten.

Leitfaden zum Handeln bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung

Zum Handeln bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung entwickelten wir folgenden Leitfaden:

1. Austausch mit den anderen Mitarbeiter_innen im Angebot. Ist die Gefahr offensichtlich und es besteht eiliger Handlungsbedarf erfolgt eine direkte Meldung an den KJND (Punkt 6).
2. KWG-Beratung
 - zum Beispiel durch die Fachkraft KWG des *Wohnschiffprojekts* oder einer Partnerorganisation.
3. Kind einschätzen
 - Wichtig: keine detaillierte Befragung, diese kann auch Schaden anrichten
 - Ressourcen des Kindes finden
 - Gefahr einschätzen und zeitlichem Rahmen zum Handeln festsetzen.
4. Rat bei Kolleg_innen suchen, hier soll auch das Team zur Lageeinschätzung bevorzugt ansprechbar sein.
5. Elterngespräch suchen
 - Wichtig: Einschätzen, ob dadurch das Kind gefährdet werden kann
6. Gespräch mit Institutionen suchen
 - fördern & wohnen, Schule, Hort, Trainer_innen, ggf. Nachbar_innen
6. Meldung
 - an das Jugendamt
 - in Notfällen an den KJND.

Vermittlung in Förderung und Beratung

Nach Möglichkeit wollen wir – wenn von keiner Kindeswohlgefährdung auszugehen ist, aber ein besonderer Bedarf an Förderung und Beratung deutlich wird – auf Beratungsstellen hinweisen und eine stärkere Förderung der Kinder und Jugendlichen anregen.

Gewalt und Machtverhältnisse

Aus unserer Arbeit heraus können wir auf eine längere Geschichte des Umgangs mit Gewalt und Machtverhältnissen zurückblicken, da die Kinder- und Jugendlichen, die wir begleiten, in ihren Herkunftsländern, auf der Flucht und durch vielfache Ausgrenzungs- und Beschränkungserfahrungen auch in diesem Bereich in der Regel überdurchschnittlich stark "erfahren" sind.

Positionierung der Mitarbeiter_innen

Angestoßen durch das zufällige und kurze Auftauchen eines Polizisten in einem Kurs setzten wir das Thema Macht und Machtmissbrauch auf die Tagesordnung einer Supervisions-sitzung. Da die Teilnehmenden verunsichert waren (gerade im Billstieg ist der Druck durch drohende Abschiebung in den Kursen immer wieder stark zu spüren gewesen) sprachen wir zuerst über unsere Rolle und unsere Positionierung an der Seite der Teilnehmer_innen um dann schnell und ausführlich zu unserer eigenen Rolle in der Leitung der Angebote zu kommen. Das Machtverhältnis zwischen Teamleitung und Teilnehmer_innen wurde thematisiert und wir

Schutzkonzept – Wohnschiffprojekt Altona e.V. - Stand: Oktober 2020

sprachen darüber, wie wir dieses möglichst abbauen können. Der Versuch, die Teilhabe an der Gestaltung der Angebote wo möglich weiter auszuweiten, ist auch Ergebnis dieser Diskussion. Hier hat sich gezeigt wie wichtig die Supervision für die Unterstützung selbstreflexiver Prozesse ist.

Das Miteinander in den Angeboten

Unsere Angebote sollen eine gewaltfreie und respektvolle Atmosphäre bieten. Den Kindern und Jugendlichen wird durch aktives Vorleben respektvolles Verhalten vermittelt. Zudem werden sie über ihrer Rechte informiert, auch über die Rechte im Kurs und die Möglichkeit von Feedback oder Beschwerde. Gewalt unter den Kindern und Jugendlichen thematisieren wir offen und schreiten ein. Hierzu zählen wir ausdrücklich auch verbale Gewalt.

Anhang: Checkliste für Neuanstellungen

- Es fand ein umfangreiches Einstellungsgespräch mit der_dem Mitarbeiter_in statt.
- Die_Der Mitarbeiter_in hat vor Ort hospitiert und das gesamte Klein-Team (die direkten Mitarbeiter_innen) kennen gelernt. Alle können sich eine Zusammenarbeit gut vorstellen.
- Die_Der Mitarbeiter_in hat das Schutzkonzept gelesen und hatte die Möglichkeit offene Fragen zu besprechen. Sie_Er hat zugesagt, das Schutzkonzept umzusetzen.
- Die_Der Mitarbeiter_in bestätigte dies mit ihrer_seiner Unterschrift unter der Selbstverpflichtungserklärung.
- Die_Der Mitarbeiter_in hat ein erweitertes Führungszeugnis vorgelegt oder bestätigt sich umgehend um ein solches zu bemühen und hat hilfsweise mit dem von der Behörde zur Verfügung gestellten Vorab-Formular erklärt, dass keine Eintragungen vorliegen.
- Die_Der Mitarbeiter_in hat eine Erklärung zum Datenschutz unterschrieben. Diese wurde zuvor gemeinsam besprochen. Auch der Grundsatz der Datensparsamkeit wurde vermittelt.
- Die_Der Mitarbeit_in hat die Selbstverpflichtungserklärung unterschrieben, in der einige wichtige Punkte nochmals knapp und in möglichst einfacher Sprache zusammengefasst sind.
- Die_Der Mitarbeiter_in hat den Verhaltenskodex besprochen und zugesagt, diesen umzusetzen.

Anhang: Selbstverpflichtungserklärung

Schutzkonzept

Ich habe das Schutzkonzept des Wohnschiffprojekt Altona e.V. aufmerksam gelesen. Ich habe es verstanden und wenn mir etwas unklar war nachgefragt.

Ich verpflichte mich dazu, bei meiner Arbeit nach diesem Schutzkonzept zu handeln. Ich bin mir bewusst, dass Konsequenzen folgen, wenn ich mich nicht an dieses Konzept halte.

Verschwiegenheitserklärung

Ich verpflichte mich, keine vertraulichen Informationen an Personen oder Institutionen außerhalb des Wohnschiffprojekts weiterzugeben. Diese Verpflichtung besteht auch nach dem Ende meiner Mitarbeit im Wohnschiffprojekt Altona e.V.

Vertrauliche Informationen sind:

- Alle Informationen über die Lebensgeschichte und das Leben der Kinder, Jugendlichen, ihrer Eltern und ihrer Verwandten und Bekannten.
- Alle Informationen über die Lebensgeschichte und das Leben der anderen Mitarbeiter_innen des Wohnschiffprojekt Altona e.V.
- Alle Informationen, die das Wohnschiffprojekt Altona e.V. betreffen. Hierzu gehören auch persönliche Meinungen und Aussagen auf Teamsitzungen oder in der Supervision, aber auch per Mail oder Messenger.

Zusätzlich verpflichte ich mich Informationen die das Kind/die_der Jugendliche mir im Vertrauen erzählt hat, überhaupt nicht weiterzugeben. Dies gilt vor allem, wenn das Kind/die_der Jugendliche mich gebeten hat, das Erzählte nicht weiterzuerzählen. Diese Verpflichtung gilt nicht, wenn das Wohl des Kindes oder der_des Jugendlichen gefährdet ist. In diesem Fall gehe ich wie im Schutzkonzept beschrieben vor.

Fotorechtserklärung

Ich verpflichte mich, keine Fotos oder Videos aus den Angeboten an Personen oder Institutionen außerhalb des Wohnschiffprojekts weiterzugeben. Dies umfasst auch eine Veröffentlichung im Internet oder ein Weitergeben in Messengern wie WhatsApp oder Telegram und jede andere Veröffentlichung, zum Beispiel in sozialen Medien. Ich verpflichte mich keine Fotos und Videos ohne das Einverständnis der Kinder und Jugendlichen zu fertigen und in Rücksprache mit den Eltern eine Einverständniserklärung der Eltern für Aufnahmen auf denen Kinder und Jugendliche zu erkennen sind einzuholen.

Die persönliche Weitergabe an die Kinder/Jugendlichen die auf den Bildern sind ist möglich.

Erweitertes Führungszeugnis

Ich verpflichte mich, mich schnell um ein erweitertes Führungszeugnis zu bemühen und erkläre, dass in diesem Führungszeugnis keine Eintragungen sein werden.

Vollständiger Name

Datum, Unterschrift

Anhang: Verhaltenskodex/Handlungsleitlinien

Respekt

Wir stehen für ein respektvolles Miteinander. Es ist darauf zu achten, alle Teilnehmer_innen gleichberechtigt und wertschätzend zu behandeln. Dies gilt selbstverständlich auch für die Arbeit im Team.

Gewaltfreiheit

Der Umgang untereinander und mit den Kindern und Jugendlichen ist gewaltfrei. Dies umfasst eine klare Absage an physische, emotionale, verbale und sexualisierte Gewalt.

Statt dessen gehen wir wertschätzend miteinander um und setzen auf einen Dialog. Hierbei ist uns daran gelegen Hürden abzubauen um möglichst auf Augenhöhe miteinander im Gespräch zu sein.

Teamarbeit

Alle Angebote (Ausnahme Einzelfallberatung „Coaching“) werden von zwei Mitarbeiter_innen betreut. Fällt ein_e Mitarbeiter_in aus und es findet sich kein Ersatz, kann das Angebot nicht stattfinden. Fällt ein_e Mitarbeiter_in so kurzfristig aus, dass die zweite Kraft schon vor Ort ist kann das Angebot nicht wie geplant durchgeführt werden. In diesem Fall wird den Kindern/Jugendlichen die Situation erklärt und unter anderem auch klargemacht, dass es sich um einen einmaligen ungeplanten Ausfall handelt.

Alle Angebote werden im Team geplant und durchgeführt.

Konflikte

In Konflikten zwischen Teilnehmenden treten wir vermittelnd auf und helfen den Kindern/Jugendlichen ihren Streit beizulegen. Dabei sind wir stets bemüht alle beteiligten Seiten zu sehen und ernst zu nehmen. Ziel ist es, den Konflikt so zu lösen, dass die Beteiligten weiterhin alle am Angebot teilnehmen können. Ist dies einmal nicht möglich, kann ein_e Teilnehmer_in zeitlich begrenzt aus dem Angebot ausgeschlossen werden.

Auch Konflikte zwischen Teilnehmenden und Betreuer_innen sind möglich und können produktiv sein, wenn sie von Seiten der Mitarbeiter_innen konstruktiv angegangen werden.

Wenn ein eher destruktiver Lösungsansatz erkennbar ist, wird versucht einen offenen, problemlösungsorientierten Ansatz entgegen zu setzen.

Denkbar ist aber auch, dass sich einige der Teilnehmenden nicht trauen, Kritik an Erwachsenen zu üben und diese darum nur unterschwellig oder abgeschwächt äußern. Um Hemmschwellen abzubauen setzen wir auf einen offenen Umgang und eine lebendige Feedbackkultur.

Sollte es einmal zu einem heftigen Konflikt kommen, müssen die Grenzen von allen Beteiligten gewahrt werden. Dies kann bedeuten, die Situation fürs Erste zu verlassen – selbstverständlich auch für das Kind, den Jugendlichen. Eine Nachbesprechung im Team ist anzustreben.

Konflikte die über eine bloße Meinungsverschiedenheit hinausgehen müssen im Team besprochen werden. Die Koordination ist vorab und umgehend zu informieren.

Überforderung & Burn-Out

Im Team ist insbesondere auch Platz, um von Überforderung zu berichten. Fühlen sich Mitarbeitende im Angebot, mit der Lage vor Ort, oder mit einzelnen Kindern/Jugendlichen überfordert, soll das Angebot umgehend angepasst werden, etwa durch Verstärkung der Betreuung, Änderung der Gruppengröße oder des Konzepts usw. Besteht das Gefühl der Überforderung fort wird umgehend nach Ersatz gesucht.

Im Fall von starker Überforderung oder Burn-Out ist es Mitarbeiter_innen möglich, Angebote kurzfristig zu verlassen. Bis Ersatz gefunden ist, pausiert das betreffende Angebot. Diese Zeit soll genutzt werden, um das Konzept noch einmal inhaltlich zu diskutieren und wenn nötig anzupassen.

Transparenz

Um transparent zu machen, dass die Mitarbeiter_innen für das Wohnschiffprojekt vor Ort sind, sollen diese bei der Durchführung des Angebotes einen Button mit dem runden Wohnschiffprojekt-Logo tragen. Ist dies bei Sportangeboten einmal nicht sinnvoll, soll der Button vor dem Angebot sichtbar getragen werden.

Freiwillige zusätzliche Hilfsangebote

Übernehmen Mitarbeiter_innen freiwillig Aufgaben, die zeitlich und inhaltlich über das Angebot des Wohnschiffprojekt Altona e.V. hinausgehen, müssen sie klarmachen, dass sie nicht für das Wohnschiffprojekt vor Ort sind. Auch von diesen Aufgaben soll in der Teamsitzung kurz berichtet werden (Beispiel: eine Familie braucht Hilfe bei einem Behörden- oder Arzttermin und bittet eine_n Mitarbeiter_in um Begleitung und ggf. Übersetzung).

Sexualität und Geschlechtsidentität

Kinder und Jugendliche befinden sich mitten in der Identitätsfindung.

Hier geht es auch um die Entstehung einer erfüllten und reflektierten Geschlechtsidentität. Identität ist hierbei keine starre Größe, sondern vielmehr ein Prozess. Sie ist beständig und individuell wandelbar.

Daher soll nicht an starren Annahmen festgehalten werden. Statt dessen sollen alle in ihrer Vielfalt angenommen und unterstützt werden.

Es ist in diesem Zusammenhang besonders wichtig, dass die Mitarbeiter_innen eigene Erfahrungen reflektieren.

Umgang mit Daten & Informationen

Generell gilt der Grundsatz der Datensparsamkeit: Bevor etwas gesammelt und gespeichert wird muss die Frage beantwortet werden, ob und wofür es die entsprechende Information braucht.

Informationen die das Kind/die_der Jugendliche im Vertrauen erzählt hat, werden generell nicht weitergegeben. Dies gilt insbesondere, wenn das Kind/die_der Jugendliche darum gebeten hat, das Erzählte nicht weiterzuerzählen. Diese Verpflichtung gilt nicht, wenn das Wohl des Kindes oder der_des Jugendlichen gefährdet ist. In diesem Fall wird wie im Schutzkonzept beschrieben vorgegangen.

Fotos & Videos

Fotos oder Videos aus den Angeboten werden nicht an Personen oder Institutionen außerhalb des Wohnschiffprojekts weitergegeben. Dies umfasst auch ein Weitergeben in Messengern wie WhatsApp oder Telegram und jede andere Veröffentlichung. Fotos und Videos werden nicht ohne das Einverständnis der Kinder und Jugendlichen gefertigt.

Die persönliche Weitergabe an die Kinder/Jugendlichen die auf den Bildern sind ist möglich.

Social Media

Bei der privaten Nutzung von Social Media werden keine Bilder und keine privaten Geschichten von Teilnehmenden oder Nachrichten, die die Privatsphäre der anderen Mitarbeiter_innen betreffen, veröffentlicht.