

Institutionelles Schutzkonzept

der J-GCL und Jugendkunstschule
in der Bleiberger Fabrik, Aachen

Inhaltsverzeichnis

1.	Vorwort	4
	Entwicklung des Schutzkonzeptes.....	4
2.	Darstellung der Einrichtung	6
2.1	Struktur des Verbandes.....	6
2.2	Ehrenamtliche Teamstruktur	6
2.3	Die Bleiberger Fabrik.....	6
3.	Qualitätskriterien §8 PräVO	6
3.1	Das Leitbild der Bleiberger Fabrik	7
3.2	Das Selbstverständnis der Werkwochen	7
3.3	Risikoanalyse (Ergebnisse aus der Befragung siehe Anhang)	8
4.	Maßnahmen zur Stärkung Minderjähriger §10 PräVO.....	8
4.1	Kinderrechte.....	8
4.2	Öffentlichkeitsarbeit	9
4.3	Datenschutz	9
5.	Personalverantwortung	9
5.1	Persönliche Eignung §4 PräVO.....	9
5.2	Erweitertes Führungszeugnis §5 PräVO	9
5.3	Verhaltenskodex §6 PräVO (siehe Anhang).....	10
5.4	Teamer*innenwahl	10
5.4.1	Einführung von Neuteamer*innen, Praktikant*innen und Freiwilligen	10
5.5	Nachbereitung (1x im Jahr Statusklärung, Evaluation, Überprüfung von Fällen)	10
5.6	Qualifizierung für Mitarbeitende und Teamer*innen §9 PräVO	11
5.7	Schulungskonzept	11
5.8	Information der Kooperationspartner & Dienstleister	11
6.	Vorbereitung der Werkwochen	12
6.1	Kommunikation	12
6.1.1	Briefing der WW-Leitung & Teamleitung vor den Werkwochen	12
6.2	Ansprechperson (Beauftragung Präventionsbeauftragte)	12
6.3	Kriseninterventionsplan	12
6.4	Elterninformation.....	12
6.4.1	Veröffentlichung des Schutzkonzeptes (Internet und Verweis bei Anmeldebestätigung)	12
7.	Durchführung der Werkwochen	13
7.1	Reflexion	13
7.2	Sensibilisierung und direkte Kommunikation mit der Werkwochenleitung	13
7.3	Fordern, Fördern, Finden, Fehler zulassen: Kultur der Achtsamkeit	13
7.4	Beschwerdesystem (Kommentarkasten) §7 PräVO	14
7.5	Rückzugsmöglichkeiten	14
7.6	Klare Kommunikationswege	14
7.7	Dokumentation im Falle von Kindeswohlgefährdung	15

7.8	Handlungsleitfäden	15
7.9	Krisenmanagement	15
8.	Nachbereitung	15
8.1	Teamwochenende.....	15
8.2	Transparenz und Hierarchien.....	15
9.	Beratungsstellen	16
10.	Anlagen	Fehler! Textmarke nicht definiert.

1. Vorwort

Entwicklung des Schutzkonzeptes

Seit einigen Jahren ist die Prävention sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen ein wichtiger Bereich in der pädagogischen und institutionellen Auseinandersetzung der Bleiberger Fabrik mit ihren Arbeitsfeldern: Musikisch-kreative Werkwochen, Jugendkunstschule und Kulturwerkstatt. Die Aufgabe des Schutzes der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen ist ein wesentlicher Teil unserer Arbeit.

Mit unseren Angeboten der Kultureller Bildung unterstützen wir Kinder und Jugendliche in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und Selbstbestimmung und stärken sie in ihrer Selbstwahrnehmung und Ausdrucksfähigkeit. Umfassende Partizipation und Mitbestimmung, Stärkenorientierung und Fehlerfreundlichkeit sind Grundprinzipien unserer Arbeit. Wir berücksichtigen individuelle Bedürfnisse, Interessen und die Lebenslagen der Beteiligten. Die Wertebasis unserer Praxis bilden die Menschenrechte und die Orientierung an der Menschenwürde. Vertrauen, Achtsamkeit und Respekt sehen wir als Grundlagen des Umgangs miteinander an. Wir nehmen jedes Individuum in seiner Eigenständigkeit und seinen Äußerungen ernst. Machtverhältnisse und -beziehungen reflektieren wir in unserer Arbeit kritisch.

Wir übernehmen Verantwortung für das Wohlergehen, den Schutz und die Realisierung der Rechte junger Menschen. Wir tun dies als Akteur*innen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung, in unserer Verantwortung für ein gelingendes Aufwachsen auf der Grundlage von § 1 SGB VIII und der UN-Kinderrechtskonvention. Wir verurteilen sexualisierte Gewalt sowie jegliche andere Gewalt gegen Kinder und Jugendliche. Wir setzen uns aktiv und präventiv für den Schutz des Kindeswohls ein. Wir sind aufmerksam für jede Gefährdung des Kindeswohls und gehen mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln gegen sexualisierte, physische und psychische Gewalt, Misshandlung, Verwahrlosung gegen/von Kindern und Jugendliche/n vor. Gewalt kann von Individuen und Strukturen ausgehen. Wir wollen, dass Kinder und Jugendliche in den Angeboten und Praxisformen Kultureller Bildung eine sichere Umgebung vorfinden, in der sie vor Gewalt und allen Formen von Grenzverletzungen zuverlässig geschützt sind.

Wir leisten einen Beitrag, damit insbesondere sexualisierte Gewalt gegen Kinder und Jugendliche öffentlich thematisiert wird: Tabuisierung, Verharmlosung und der Verschleierung von sexualisierter Gewalt wirken wir bewusst entgegen. Wir stellen uns gegen einen leichtfertigen Umgang mit Grenzverletzungen und so genanntes „Victim Blaming“ – auch im Bereich digitaler Kommunikation. Wir sind sensibel und sensibilisieren in unserer Sprache und unseren Texten im Sinne des Schutzes von Kindern und Jugendlichen. Die Potenziale und Möglichkeiten der Praxis Kultureller Bildung und von Kunst und Kultur für ein junges Publikum zur Prävention wollen wir noch stärker als bisher nutzen und ausschöpfen.

Für alle Praxisformen der Kulturellen Bildung sind ästhetische und sinnliche Erfahrungen grundlegend. Körperlichkeit und körperliche Nähe sind in vielen Bereichen zentral und aus der Praxis nicht wegzudenken. Im gemeinsamen künstlerischen Schaffen entstehen oft persönliche und intensive Vertrauensverhältnisse und Beziehungen. Da dies für die Praxis Kultureller Bildung grundlegend ist, müssen wir in Hinsicht auf individuelles Empfinden von Nähe und Distanz, auf Abhängigkeitsverhältnisse und Gefährdungsmöglichkeiten Sicherheit für alle Beteiligten schaffen. Dies gilt ebenso für das Handeln der Anleiter*innen und Fachkräfte. Unser Tun ist geleitet durch einen achtsamen Umgang miteinander, einen offenen und aufmerksamen Blick sowie die ausdrückliche Parteilichkeit für die Interessen und Schutzrechte von Kindern und Jugendlichen.

Der Arbeitskreis Risikoanalyse/Schutzkonzept hat das ausformulierte Schutzkonzept erstellt, in dem eine produktive Reflexion der Einrichtung sowie ein Handlungsleitfaden für mögliche Notfälle steht, erarbeitet und im Kreis der ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeitenden intensiv diskutiert und am 24.11.2018 abgeschlossen. Hier flossen die erhobenen Daten und Rückmeldungen ein, auf deren Basis entsprechende

Schutzmaßnahmen entwickelt wurden, die Kindern und Jugendlichen einen sicheren Raum in der Bleibberger Fabrik und an anderen Veranstaltungsorten schaffen.

Auf der Grundlage einer Kultur der Achtsamkeit entwickelt sich die Praxis des Teams der Werkwochen, der Bleibberger Fabrik und aller beteiligten Dozent*innen weiter. Im Mittelpunkt stehen Kinder und Jugendliche mit ihren Bedürfnissen und Wünschen, denen ein angemessener Raum gegeben werden muss. Als erwachsene Begleitung verstehen wir uns als Unterstützer*innen, Wegbegleiterinnen und Partner*innen, die Kinder und Jugendliche achtsam in ihrer Entwicklung begleiten. Dabei sind wir in unserem Handeln transparent und klar. Kommunikation und Reflexion sind wesentliche Gelingensfaktoren einer weiteren Fortschreibung des Schutzkonzeptes, welches jährlich überprüft und mit den Erfahrungen aus der Praxis abgeglichen werden soll.

Arbeitsgruppe Schutzkonzept

Alan Roberts, Sibylle Keupen, Andi Holzinger, Lotta Heimes

2. Darstellung der Einrichtung

2.1 Struktur des Verbandes

Die Werkwochen sind seit 1997 teil des bundesweiten Jugendverbandes „Jugendverbände der Gemeinschaft Christlichen Lebens“ (J-GCL). Die Teamer*innen sind Mitglieder des Verbandes. Die J-GCL ist zweiverbandlich, in die GCL-MF (Mädchen und Frauen) und GCL-JM (Jungen und Männer) strukturiert. Das Leitungsorgan ist die Diözesanleitung, die aus Zwei Mitgliedern der J-GCL MF und zwei der J-GCL JM , jeweils eine/r erwachsenen Mitarbeiter*in und Kirchlichen Assistent*in besteht. Die Amtszeit in der Diözesanleitung beträgt zwei Jahre. Der Rechtsträger des Verbandes ist der Trägerverein der J-GCL Aachen e.V.. Dieser hat einen Vorstand, der auf der Mitgliederversammlung des Trägervereins gewählt wird. Die Struktur und Prinzipien der J-GCL Aachen finden sich in der Satzung wieder (siehe Anhang).

2.2 Ehrenamtliche Teamstruktur

Das Team bezeichnet die ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die die Werkwochen planen und durchführen. Sie sind verantwortlich für den reibungslosen Ablauf der Woche. Zu den Tätigkeiten der Teamer*innen gehören die Planung und Umsetzung des Freizeitprogramm und die Betreuung, Beratung und Beaufsichtigung von Teilnehmer*innen. Ein*e Teamer*in ist zugleich Vertrauens- und Autoritätsperson und muss diese Rolle verantwortungsbewusst ausleben. Das aktive Team besteht zu Zeit aus ca. 35 – 40 Personen.

2.3 Die Bleiberger Fabrik

Die Bleiberger Fabrik ist ein lebendiges Haus des gemeinsamen Lernens, der künstlerischen Ausdrucksfindung und der Persönlichkeitsentwicklung. Wir begreifen Menschen als ganzheitliche Wesen, deren unterschiedlichen Bedürfnissen nach Selbstentfaltung wir mit unseren Bildungsangeboten Raum geben möchten.

Individuelle Förderung und soziales Lernen mit- und voneinander sind uns wichtig. Deshalb sehen wir unseren Bildungsauftrag nicht nur darin, Wissen und Kompetenzen zu vermitteln, sondern auch darin, ein Haus der Kreativität zu schaffen, an dem sich alle angenommen, aufgehoben und wohl fühlen.

Wir arbeiten mit Menschen um ihrer selbst willen und respektieren ihr Wesen uneingeschränkt. Die Bleiberger Fabrik ist dabei eine Heimat, die der Seele des Menschen in seiner individuellen Gestalt oft über Jahre ein Zuhause bietet. Wir möchten den Menschen ein Mehr an kultureller Bildung, Kompetenz und sozialen Kontakten bieten. Ziel unseres Handelns ist es, unseren Teilnehmenden Lernen und Selbstverwirklichung zu ermöglichen. Wir glauben an die besondere Nachhaltigkeit der Lernerfahrung in der Gruppe durch die konstruktive Auseinandersetzung mit dem Anderen und die Resonanz, die der Einzelne dadurch erfährt. (Leitbild siehe Anlage)

3. Qualitätskriterien §8 PräVO

Die Werkwochen führen seit 2018 eine Planungskonferenz im Rahmen der jährlich stattfindenden Diözesankonferenz durch, bei der die Arbeit intensiv nach den allgemein gültigen Qualitätsstandards der Bleiberger Fabrik evaluiert und ausgewertet wird. Die Kulturwerkstatt und die Jugendkunstschule führen ebenfalls einmal jährlich eine Planungskonferenz durch. Aus den Ergebnissen der partizipativ gestalteten Konferenz unter Einbeziehung von Eltern und Teilnehmenden, werden wichtige Planungsentscheidungen zur Durchführung der

Werkwochen gemeinsam diskutiert und vorbereitet. Die Planungskonferenz ist das zentrale Instrument der Qualitätssicherung der Aktivitäten in der Bleiberger Fabrik und sichert deren Qualitätsentwicklung durch standardisierte Verfahren.

Alle ehrenamtlichen Mitarbeitenden absolvieren eine Basisschulung entsprechend der Präventionsordnung, bevor sie eigenverantwortlich als ehrenamtliche Mitarbeitende oder Honorarkraft in den Bleiberger Fabrik eingesetzt werden.

Das Thema Prävention ist einmal jährlich Tagesordnungspunkt bei dem Teamwochenende. Dort wird das vergangene Jahr evaluiert. Hier werden mögliche Verdachtsfälle noch einmal besprochen und ausgewertet.

Bei einem Vorfall von sexualisierter Gewalt oder bei strukturellen Veränderungen, spätestens jedoch alle fünf Jahre wird ist das Schutzkonzept überprüft und gegebenenfalls überarbeitet.

Bei einem Personalwechsel wird sichergestellt, dass die Schutzaufgaben in andere Hände gelegt werden und die entsprechenden Listen aktualisiert werden.

3.1 Das Leitbild der Bleiberger Fabrik

Die Bleiberger Fabrik hat 2012 in einem breit angelegten Prozess ein Leitbild entwickelt und im Vorstand der Einrichtung beschlossen. Hier werden die Grundlagen der Arbeit und Faktoren des gelungenen Lernens detailliert beschrieben.

Das Leitbild wurde in Leitsätzen komprimiert, um diese direkter kommunizieren zu können. Sie hängen im Haus mit Bildern der Mitarbeitenden aus.

- Wir bieten einen kreativen Ort für Alle.
- Tradition und Geschichte sind uns wichtig
- Wir spielen und experimentieren
- Wir lernen gemeinsam
- Wir fördern individuell und ganzheitlich
- Die Bleiberger ist ein zu Hause
- Wir begleiten partnerschaftlich
- Bei uns wachsen soziale Kontakte
- Zusammen machen wir Kunst und Kultur

3.2 Das Selbstverständnis der Werkwochen

In dem Zukunftsprozess beschäftigten sich die ehrenamtlichen Mitarbeitenden mit Eltern und Teilnehmenden mit zentralen Zukunftsfragen der Werkwochen im Bereich der Teilnehmer*innenaquise, Qualitätssicherung und Zukunftsvisionen. Der Prozess wurde 2016 initiiert, 2018 abgeschlossen und in das Instrument der Planungskonferenz überführt.

Aus dem Zukunftsprozess der Werkwochen entstanden werkwochenspezifische Leitsätze, die als Qualitätsrahmen für die praktische Arbeit dienen. In einem partizipativ angelegten Prozess wurden die fünf Grundlagen des Handelns formuliert:

- Das freie Spiel und der schöpferische Prozess stehen im Mittelpunkt einer jeden Werkwoche.
- Wir bieten Kindern und Jugendlichen und deren Familien über Jahre ein Zuhause, in dem sie uneingeschränkt anerkannt und partnerschaftlich begleitet werden.

- In unseren Ateliers und Werkstätten bieten wir Raum und Zeit zur freien Entfaltung und zum kreativen Experimentieren.
- Unsere Künstler*innen ermutigen zum individuellen Ausdruck und fördern die Talente der Kinder und Jugendlichen.
- Das Erleben von Gemeinschaft fördert nachhaltig soziale Kontakte und trägt zur Persönlichkeitsbildung und -entwicklung aller Beteiligten bei.

Die Leitsätze werden in den Werkwochen auf der Informationswand, die für Eltern und Kinder jederzeit einsehbar ist, ausgehängt.

3.3 Risikoanalyse (Ergebnisse aus der Befragung siehe Anhang)

Die Risikoanalyse stellt eine detaillierte Auseinandersetzung mit möglichen Schwachstellen in den Werkwochen dar. Es wurden Befragungen mit verschiedenen Altersgruppen der Teilnehmenden, Eltern und Dozierenden in Fokusgruppen durchgeführt. Die Ergebnisse der Risikoanalyse sind in das Schutzkonzept eingeflossen und in einem gemeinsamen Prozess mit den Teamer*innen und hauptberuflichen Mitarbeitenden handlungsleitend weiterentwickelt worden.

Insgesamt waren die Ergebnisse positiv. Bei der Befragung von Eltern und Erziehungsberechtigten der Teilnehmenden ging hervor, dass der Bedarf nach mehr Beteiligung von Seiten der Eltern besteht. Dies wurde in die Überarbeitung der Elterninformation eingearbeitet und soll weiterverfolgt werden.

Auf Seiten der Kinder wurde bei der mittleren Altersgruppe der Wunsch nach einer höheren Materialqualität formuliert. Dieser Frage wird nun bei der Vorbereitung der Werkwochen mehr Aufmerksamkeit zugewendet, ebenso wurde das Materialbudget im Haushalt angehoben. Eine Arbeitsgruppe der Ehrenamtlichen widmet sich diesem Thema.

Darüber hinaus wurde der Wunsch nach einer klaren Ansprechpartner*in besonders von neuen Teilnehmenden formuliert. Weitere Punkte wurden in den jeweiligen Unterpunkten des Schutzkonzeptes aufgegriffen und weiterverarbeitet.

4. Maßnahmen zur Stärkung Minderjähriger §10 PräVO

Durch die regelmäßige Auseinandersetzung mit dem Thema Prävention sexualisierter Gewalt und Kindeswohlgefährdung allgemein hat das Team der Werkwochen eine Sensibilisierung erfahren, die in den alltäglichen Strukturen und Abläufen deutlich erkennbar wird. Auffällige Verhaltensweisen von Kindern werden kompetent und würdevoll diskutiert, bewertet und behandelt. Ebenso sorgt das Team selbst dafür, dass keine Situationen oder Momente entstehen, die als fragwürdig oder seltsam interpretiert werden können.

Körperlichkeit und eine gewisse Nähe unter Teamer*innen gehört zu den Werkwochen dazu. Das Team ist eine vertraute Gruppe mit engen Beziehungen untereinander. Wichtig ist hierbei die transparente Kommunikation nach außen, so dass individuelle Grenzen ausgesprochen und respektiert werden.

In der Praxis mit Kindern und Jugendlichen verhalten sich die Teamer*innen partnerschaftlich und respektvoll gegenüber den Schutzbefohlenen. Während der Teamwochenenden wird das Verhalten fortlaufend im Hinblick auf den Kinderschutz reflektiert. Ein sexualpädagogisches Konzept soll erarbeitet werden.

4.1 Kinderrechte

Die Rechte von Kindern sind Grundlage der Arbeit und werden in der kreativen Workshoparbeit und im pädagogischen Handeln offen vermittelt.

4.2 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit der Musisch-kreativen Werkwochen wird z.Z. durch das Team der Bleiberger Fabrik und den Koordinator der Werkwochen getragen. Sie planen die Veröffentlichungen der Beiträge im Rahmen der allgemeinen Öffentlichkeitsarbeit und werten diese aus.

Als Kanäle für die Öffentlichkeitsarbeit wurden die Facebook-Fanpage der Werkwochen sowie ein Instagram-Kanal festgelegt, auf denen die Zielgruppen Eltern (Facebook) und Teilnehmende (Instagram) angesprochen werden und über Veranstaltungen und das Leben in der Werkwoche informiert werden.

Zurzeit besteht eine Newsletterliste mit ca. 2.000 Abonnent*innen, die zwischen den Werkwochen über die jeweils vergangenen und die folgenden Ferien informiert werden.

4.3 Datenschutz

Die Werkwochen unterliegen den Richtlinien des KDG. (siehe Anlage)

5. Personalverantwortung

5.1 Persönliche Eignung §4 PräVO

Entsprechend der Präventionsordnung trägt der Trägerverein der J-GCL Aachen e.V., das Jugendwerk für internationale Zusammenarbeit e.V., das Bildungswerk Carolus Magnus e.V. in der Bleiberger Fabrik die Verantwortung dafür, dass nur Personen mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder Ausbildung von Minderjährigen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen. Die Eignung wird überprüft werden, indem die Thematik von sexualisierter Gewalt bereits im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch (hauptberufliches Personal und Honorarkräfte) und auch bei weiteren Gesprächen wie den Einführungsgesprächen für neue Teamer*innen thematisiert wird. Das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex werden mit der neu eingestellten Person intensiv besprochen und ihr ausgehändigt.

5.2 Erweitertes Führungszeugnis §5 PräVO

Entsprechend des Bundeskinderschutzgesetzes §72a SGB VIII „Tätigkeitsausschluss einschlägig vorbestrafter Personen“ lässt sich der Träger der Einrichtung bei der Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen, spätestens alle fünf Jahre, erweiterte Führungszeugnisse nach §30a Abs.1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter*innen und von ehrenamtlich Tätigen vorlegen, die bei Einsichtnahme nicht älter als drei Monate sein dürfen. Damit soll ausgeschlossen werden, dass Personen beschäftigt werden, die wegen Straftaten gegen die sexuelle Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches, §§ 174 ff STGB) rechtskräftig verurteilt worden sind. Neben dem erweiterten Führungszeugnis gibt es die Selbstauskunftserklärung. In dieser unterschreiben alle Mitarbeiter*innen, dass sie nicht wegen einer der oben genannten Straftaten verurteilt und auch kein Ermittlungs- oder Voruntersuchungsverfahren gegen sie bzw. ihn eingeleitet worden ist. Die Selbstauskunftserklärung beinhaltet ebenfalls die Pflicht, den Rechtsträger unmittelbar darüber zu informieren, wenn ein solches Ermittlungsverfahren gegen die eigene Person eingeleitet wurde. (s. Anhang)

Die erweiterten Führungszeugnisse der hauptberuflichen Mitarbeiter*innen werden in der Personalakte abgeheftet, die der ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen werden nur eingesehen. Unter Beachtung des Datenschutzes werden ein Vermerk zur Vorlage des EFZs mit Einverständniserklärung, dass die Daten vom Träger gespeichert werden dürfen und die unterschriebene Selbstauskunftserklärung unter Wahrung

datenschutzrechtlicher Bestimmungen beim der Einrichtungsleitung für die hauptberuflichen Mitarbeiter*innen und für die nebenberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen verwahrt. Die gespeicherten Daten sind zum einen vor dem Zugriff Unbefugter geschützt, werden zum anderen unverzüglich gelöscht, wenn im Anschluss an die Einsichtnahme keine Tätigkeit wahrgenommen wird bzw. spätestens drei Monate nach der Beendigung einer Tätigkeit mit Kontakt zu Kindern und Jugendlichen. Die Träger haben zur Umsetzung des §8a SGB VIII (Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung) und gemäß des §72a SGB VIII eine Vereinbarung zum Kinderschutz mit der Stadt Aachen getroffen. (22.08.2014)

5.3 Verhaltenskodex §6 PräVO (siehe Anhang)

Auf der Grundlage des Verhaltenskodexes des BDKJ im Bistum Aachen, wurden partizipativ werkwochenspezifische Ergänzungen im Team ausgearbeitet. Hier wird allen Mitarbeitenden eine Orientierung für ein adäquates Verhalten gegeben und ein Rahmen geschaffen, der Grenzverletzungen und andere Formen sexualisierter Gewalt verhindert. Im Mittelpunkt stehen die uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen und deren Wohlergehen. Der Verhaltenskodex wird regelmäßig thematisiert und mit der Praxis abgeglichen.

5.4 Teamer*innenwahl

Die Team*innenwahl findet bei jedem Teamwochenende statt. Aus dem Kreis der Werkwochenteilnehmer*innen werden Personen vorgeschlagen, die für einen ehrenamtlichen Einsatz auf der Grundlage ihrer persönlichen Fähigkeiten und pädagogischen Kompetenzen in Frage kommen und bereits informell Interesse bekundet haben im Team der Werkwochen mitzuarbeiten. In das Team werden diejenigen Kandidat*innen gewählt, die bei der Wahl eine besonders deutliche Mehrheit (keine Nein-Stimmen, wenige Enthaltungen) der anwesenden Stimmen gewonnen haben. Jede*r anwesende Teamer*in verfügt über ein Veto-Recht. Die Kandidat*innen bei der Teamwahl werden anhand ihrer Sozialkompetenz, ihrer Fachkompetenz und auch ihrer Sympathie ausgewählt. Insgesamt achtet das Team darauf, dass Personen, bei denen mögliche Zweifel bestehen, nicht gewählt werden.

5.4.1 Einführung von Neuteamer*innen, Praktikant*innen und Freiwilligen

Die neu gewählten Teamer*innen müssen vor ihrer ersten Werkwoche eine Einführung machen. Hierbei wird ihnen unter Anleitung eines Mitgliedes der Diözesanleitung und einigen erfahrenen Teamer*innen alles rund um die Werkwoche erklärt. Dazu gehören die Strukturen des Teams sowie deren Verantwortungsbereiche, der Werkwochen allgemein und des Verbandes. Um den Prozess zu erleichtern und ihm eine gewisse Struktur zu geben, wurde das sog. Teammanifest verfasst, welches genau diese inhaltlichen Punkte aufgreift. Die Präventionsschulung muss bis zum zweiten Werkwochenferienabschnitt nach der Wahl absolviert sein. Neuen Teamer*innen wird als persönliche*r Ansprechpartner*in und Begleitung ein*e Pat*in zur Seite gestellt. Diese*r dient bei den ersten Werkwochen als direkte Unterstützung und ist bei auftretenden Problemen ansprechbar.

Praktikant*innen und Freiwillige in den Werkwochen werden ebenfalls durch eine*n persönliche*n Ansprechpartner*in begleitet und ins Team und die Werkwochen eingeführt.

5.5 Nachbereitung (1x im Jahr Statusklärung, Evaluation, Überprüfung von Fällen)

Im Team soll es -sofern möglich - eine jährliche Nachbereitung von Kindeswohlgefährdungen und Vermutungen von Gewaltanwendungen geben. Hierbei sollte es zu einer Statusklärung, Evaluation und Überprüfung von möglichen vergangenen Verdachts- oder akuten Gefährdungsfällen kommen. Die Nachbereitung kann im Rahmen des Teamwochenendes oder der Diözesanleitungstreffen stattfinden.

5.6 Qualifizierung für Mitarbeitende und Teamer*innen §9 PräVO

Das Team der Werkwochen wird im Rahmen der jeweils zwischen den Werkwochen stattfindenden Teamwochenenden stetig fortgebildet. Im Rahmenkonzept für die Fortbildung der Teamer*innen sind die Themenbereiche festgeschrieben, die verbindlicher Rahmen für die inhaltliche Gestaltung der Teamwochenenden sind. So soll jede*r Teamer*innen im Lauf seiner ersten zwei Jahre alle Module der Fortbildung absolviert haben.

Die Fortbildungen der Teamer*innen werden von der Teamleitung und dem hauptberuflichen Mitarbeiter*innen der Bleiberger Fabrik in enger Abstimmung mit einem Arbeitskreis vorbereitet. In wiederkehrendem Turnus stehen an die JuLeiCa-Standards angelehnte Schulungen auf dem Programm, welche folgende Themenschwerpunkte haben:

1. Pädagogische Grundlagen der Arbeit mit Gruppen (7 Stunden)
2. Grundlagen der Verbandsarbeit (7 Stunden)
3. Leitungsrolle & Identität (7 Stunden)
4. Spiritualität und Jugendarbeit (7 Stunden)
5. Kreative Konzepte in der Jugendarbeit (7 Stunden)
6. Erste Hilfe am Kind (7 Stunden)

Darüber hinaus sind im Schulungskonzept folgende Punkte verankert, die durch externe Organisationen bearbeitet werden:

7. Schutz des Kindeswohls nach kirchlicher Präventionsordnung (6 Stunden)
8. Belehrung nach §43 Infektionsschutzgesetz (1,5 Stunden)

In den Werkwochen soll ein sexualpädagogisches Konzept für die betroffene Altersgruppe entwickelt werden. Ziel ist es, dass das Team der Werkwochen eine positive Grundhaltung gegenüber der Thematik einnimmt, die in den Werkwochen widergespiegelt wird.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Handys und anderen Medien soll in einem Medienpädagogischen Konzept erarbeitet werden, bei dem adressat*innengerechte Methoden der Umsetzung entwickelt werden.

5.7 Schulungskonzept

(siehe Anhang)

5.8 Information der Kooperationspartner & Dienstleister

Die Kooperationspartner im Rahmen der Werkwochen stattfindenden Projekte, sowie die jeweiligen Übernachtungshäuser, sind über das Schutzkonzept und das allgemeine Konzept der Werkwochen informiert. Sie kennen die Regeln für den Umgang miteinander, aber auch mit externen Partner*innen und tragen diese mit.

Mit der BDKJ Jugendbildungsstätte Rolleferberg als aktueller Übernachtungsstätte finden regelmäßige Vor- und Nachbereitungstreffen zu den Werkwochen statt, in denen hierfür regelmäßig sensibilisiert wird.

Für weitere Kooperationspartner*innen im Rahmen von Projekten ist das Schutzkonzept verbindlicher Teil der Kooperationsvereinbarung.

6. Vorbereitung der Werkwochen

6.1 Kommunikation

Die Vorbereitung der Werkwochen wird von der Diözesanleitung in Abstimmung mit dem hauptberuflichen Mitarbeiter der Bleiberger Fabrik geplant und umgesetzt. Einzelaufgaben werden an Arbeitskreise vergeben, die in ihren Arbeitsbereichen eigenständig arbeiten.

6.1.1 Briefing der WW-Leitung & Teamleitung vor den Werkwochen

Im Vorfeld der jeweiligen Werkwochen wird die Leitung über besonders zu beachtende Dinge vom Koordinator der Werkwochen aus der Bleiberger Fabrik informiert. Er bereitet diese vor, so dass Besonderheiten im Vorfeld geklärt werden können. Neben der allgemeinen Vorbereitung der Logistik, Verpflegung und Zusammenarbeit wird auf die an ihn herangetragenen besonderen Merkmale von Teilnehmenden hingewiesen.

Besondere Vorkommnisse und Merkmale von Teilnehmenden werden – sofern bekannt - in den Sitzungen der Teamleitung bereits im Vorfeld besprochen und ggf. wird das Gespräch mit den Sorgeberechtigten gesucht.

6.2 Ansprechperson (Beauftragung Präventionsbeauftragte)

Der Vorstand der Trägervereine bestimmt eine Präventionsbeauftragte. Dies wird auf der Internetseite der Bleiberger Fabrik und auf der Informationswand in den Werkwochen deutlich kommuniziert.

6.3 Kriseninterventionsplan

(siehe Anhang)

6.4 Elterninformation

Mit der Anmeldebestätigung geht den Erziehungsberechtigten ein ausführliches Informationsschreiben mit allen wichtigen Fakten rund um die Werkwochen zu. Hierin wird ebenfalls auf die FAQ zu den Werkwochen auf der Internetseite der Bleiberger Fabrik verwiesen, wo weiterführende und für den Ablauf der Werkwoche wichtige Punkte aufgeführt sind. Dies sind insbesondere das institutionelle Schutzkonzept, der Verhaltenskodex und der Regelkatalog für die Teilnehmenden.

Bei der Anmeldung am ersten Tag der Werkwochen steht der Koordinator der Werkwochen aus der Bleiberger Fabrik als Ansprechpartner für die Erziehungsberechtigten zur Verfügung und kann Fragen beantworten, sofern diese noch bestehen.

6.4.1 Veröffentlichung des Schutzkonzeptes (Internet und Verweis bei Anmeldebestätigung)

Eine ausführliche Information über den Ablauf, Inhalt und Struktur der Werkwochen erhalten die Eltern der Kinder und Jugendlichen nach der Anmeldung. Allgemeine Informationen stehen im Internet und auf den Einladungen zur Werkwoche.

Das Schutzkonzept der Werkwochen ist auf der Internetseite der Bleiberger Fabrik einsehbar. Ebenso wird in die Anmeldebestätigung ein Verweis hierauf aufgenommen werden.

7. Durchführung der Werkwochen

7.1 Reflexion

In den Werkwochen findet eine tägliche Reflexion statt. Ab 22 Uhr, nachdem die Teilnehmenden auf ihren jeweiligen Zimmern sind, sammelt sich das aktive Team, um den vergangenen Tag zu reflektieren und den folgenden Tag zu planen. Es werden wichtige Informationen ausgetauscht und Probleme angesprochen, die lösungsorientiert bearbeitet werden. Insgesamt ist dies der Raum, um wertschätzend miteinander ins Gespräch zu kommen, Kritik zu äußern und zu empfangen. Es wird darauf geachtet, eine achtsame Streit- oder Diskussionskultur zu fördern, die ressourcenorientiert ausgerichtet ist. Die Reflexion ist ein fester Bestandteil der Werkwoche und findet immer zur selben Zeit statt. Von jedem*jeder aktiv an den Werkwochen teilnehmenden Teamer*in wird erwartet, an der Reflexion teilzunehmen. Die Inhalte und Ergebnisse der Reflexion werden in einem Reflexionsbuch festgehalten und ausgewertet.

Besonders wichtige Punkte werden von der Teamleitung erörtert und bei den regelmäßigen Sitzungen diskutiert. Punkte, die das gesamte Team betreffen, werden auf den regelmäßigen Teamwochenenden behandelt.

7.2 Sensibilisierung und direkte Kommunikation mit der Werkwochenleitung

Die Werkwochen-Leitung ist die höchste Autorität während der jeweiligen Werkwoche. Sie ist im besten Falle paritätisch besetzt, wobei dies nicht zwingend notwendig ist. Des Weiteren ist im besten Falle immer mindestens ein Mitglied der Diözesanleitung Teil der Werkwochen-Leitung. Sie ist für Entscheidungsprozesse verantwortlich und hat - falls notwendig - das letzte Wort. Des Weiteren ist sie die direkt ansprechbare Instanz für Erziehungsberechtigte und bildet so ein formelles Verbindungsglied zwischen ihnen und den Teilnehmenden. Aufgrund der hohen Verantwortung der Werkwochenleitung ist es absolut notwendig, jede größere Entscheidung mit der Leitung abzugleichen bzw. sie darüber zu informieren. Dies können beispielsweise eine vorübergehende Abwesenheit von der Werkwoche, ein Fall, der dem Bereich Prävention oder Kindeswohlgefährdung zugeordnet werden kann oder größere organisatorische Entscheidungen o.ä. sein. Andersherum sollte die Leitung alle Teamer*innen über ähnliche Entscheidungen informieren. Eine direkte und transparente Kommunikation zwischen der Werkwochen-Leitung und den Teamer*innen sollte ein selbstverständlicher Teil der Organisation der Werkwoche sein.

7.3 Fordern, Fördern, Finden, Fehler zulassen: Kultur der Achtsamkeit

Grundlage des pädagogischen und kunstpädagogischen Handelns in den Werkwochen ist der Leitsatz: „Fordern, Fördern, Finden und Fehler zulassen“. Hiermit wird eine Kultur der Achtsamkeit beschrieben, die das Kind in das Zentrum der Aufmerksamkeit stellt. Alle Verantwortlichen sollen sensibel auf die Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen eingehen.

Die Teamer*innen und Dozierenden begleiten die Kinder und Jugendlichen individuell durch direktes Feedback. Sie finden Potentiale im persönlichen und künstlerischen Bereich und fördern diese durch gezielte Unterstützungsangebote und individuelles echtes Lob. Die Kinder und Jugendlichen sind aber auch gefordert, sich in die Gruppe einzubringen, und sich an die geltenden Regeln zu halten. Gleichzeitig sollen sie im kreativen Schaffensprozess nicht nur gefördert, sondern auch gefordert werden, um über ihre persönlichen Grenzen hinauszuwachsen und neue Kompetenzen zu entfalten.

Fehlerfreundlichkeit ist ein konstitutives Merkmal der kulturellen Bildung, denn aus Fehlern entstehen neue kreative Prozesse. Im kreativen Schaffensprozess sollen Kinder und Jugendliche ermutigt werden, Fehler zu machen und diese als selbstverständlichen Teil des künstlerischen Prozesses anzunehmen und auch bei den anderen Kindern und Jugendlichen als solche selbstverständlich zu akzeptieren.

7.4 Beschwerdesystem (Kommentarkasten) §7 PräVO

Kinder und Jugendliche müssen ihre Rechte kennen, von schützenden Strukturen, die entwickelt werden, wissen und über interne und externe Beschwerdewege informiert sein. Im besten Fall gibt es sowohl eine weibliche Ansprechpartnerin als auch einen männlichen Ansprechpartner. Jeder Besucherin und jedem Besucher müssen diese Ansprechpartner*innen bekannt sein. Falls eine Grenzüberschreitung bzw. ein Übergriff in einer Einrichtung stattgefunden hat, muss die betroffene Person oder ein*e eventuelle*r Augenzeug*in die Möglichkeit haben, sich an bekannter Stelle zu beschweren. Sie muss wissen, an wen sie sich wenden kann, um Hilfe zu bekommen. Hierzu ist es wichtig, dass sowohl Einrichtungsbesucher*innen als auch die haupt- und nebenberuflichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeitenden den bzw. die Namen der Ansprechpartner*in kennen, die/der über die Verfahrenswege und über die im Bedarfsfall hinzuzuziehenden Fachberatungsstellen und Institutionen Bescheid weiß. In der Regel ist das die Einrichtungsleitung oder die von dem Vorstand bestimmte Präventionsfachkraft bzw. eine spezielle Person, die zu Anfang der Werkwochen benannt wird.

Zur Umsetzung eines niedrigschwelligen, verbindlichen Beschwerdesystems wird im Eingangsbereich ein Plakat mit Fotos aller haupt- und nebenberuflich sowie ehrenamtlich Mitarbeitenden aufgehängt, auf dem deren Namen und Funktionen, sowie andere wichtige Telefonnummern (z.B. Kinderschutz-Telefon) aufgeführt sind. Ein ebenfalls an einem gut sichtbaren Platz aufgehängter Brief- oder „Kommentarkasten“ gibt zusätzlich die Möglichkeit, Dinge zu benennen, die – aus welchem Grund auch immer – nicht in einem Gespräch durch Betroffene oder mögliche Zeugen thematisiert werden können. Die regelmäßige Leerung und die zügige Besprechung der Nöte von Kindern und Jugendlichen ist die Aufgabe einer/eines dafür zuständigen Mitarbeiters/Mitarbeiterin. Auch hier ist transparent zu machen, wer sich darum kümmert.

Allen Mitarbeitenden einer Einrichtung sind die für das Bistum Aachen einheitlich entwickelten Handlungsleitfäden jederzeit zugänglich. Hier werden die erforderlichen Schritte benannt, die zu tun sind

1. bei verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen zwischen Teilnehmenden;
2. bei der Vermutung, ein Kind oder Jugendlicher ist Opfer sexualisierter Gewalt geworden und
3. wenn ein*e Minderjährige*r von sexualisierter Gewalt, Misshandlung oder Vernachlässigung berichtet. (s. Anhang)

7.5 Rückzugsmöglichkeiten

Ein Grundbedürfnis der Teilnehmenden ist ein geschützter Rückzugsort. Mit der „Oase“ und dem dazugehörigen Team hat das Thema eine positive Entwicklung genommen. Es soll im Rahmen der bestehenden räumlichen Möglichkeiten ein Rückzugsort geschaffen werden, der jederzeit zugänglich ist, Austausch zwischen den Teilnehmenden und den Teamer*innen ermöglicht und als werkfreier Raum neue Inspirationsquellen bietet.

7.6 Klare Kommunikationswege

Insgesamt ist die Partizipation der Teilnehmenden innerhalb der Werkwoche wünschenswert und spricht für das Interesse an den Werkwochen sowie das Vertrauen im Team. Das Team entwickelt Methoden, um Wünsche von Seiten der Teilnehmenden wahrzunehmen und verbindlich umzusetzen. Der Einheitlichkeit und Beständigkeit wegen soll ein Partizipationskonzept überlegt werden um die Teilnehmenden langfristig in den Ablauf der Werkwochen einzubinden und ihre Wünsche und Bedürfnisse besser zu kommunizieren und zu hören.

Für eine grundlegende Orientierung in den Werkwochen und um den Findungsprozess einer Vertrauensperson zu verkürzen werden zu Anfang der Werkwochen die Werkwochen-Leitung und die Teamer*innen ausführlich und kindgerecht als Ansprechpartner*innen vorgestellt.

Die Regeln für den Umgang miteinander in den Werkwochen werden adressat*innengerecht kommuniziert und gut sichtbar ausgehängen.

Für die Übernachtung werden zwei Notfallteamer*innen bestimmt und beim Abendessen oder der Zimmerverteilung klar kommuniziert. Die Kennzeichnung der Teamer*innenzimmer erleichtert den Kindern das Auffinden von Vertrauenspersonen in der Nacht.

7.7 Dokumentation im Falle von Kindeswohlgefährdung

(siehe Anhang)

7.8 Handlungsleitfäden

(siehe Anhang)

Das Ziel der Präventionsarbeit ist es, Situationen sexualisierter Gewalt vorzubeugen und nicht erst entstehen zu lassen. Doch nicht jede Situation kann auch tatsächlich verhindert werden. Für solche Situationen gibt es standardisierte Beschwerde und Verfahrenswege, die Handlungssicherheit geben.

7.9 Krisenmanagement

(siehe Anhang)

8. Nachbereitung

8.1 Teamwochenende

Das Teamwochenende findet immer an einem Wochenende zwischen den Schulferien bzw. Werkwochen statt. Dort werden die letzten Werkwochen reflektiert (Grundlage bildet das Reflexionsbuch) und die nächste Werkwoche vorbereitet. Des Weiteren gibt es einen inhaltlichen Teil, der je nach Bedarf variiert. Dies können konkrete Schulungen, spirituelle oder methodische Inputs oder die Behandlung von aktuellen Fokuspunkten sein. Bei der Reflexion der vergangenen Werkwoche wird das Reflexionsbuch zur Hilfe genommen, um zu vermeiden, dass diskussionswürdige Situationen/Fälle vergessen werden.

8.2 Transparenz und Hierarchien

Aus allen Befragungen der Teilnehmenden sowie der Eltern ging hervor, dass der Wunsch nach einer transparenteren Gestaltung und besseren Kommunikation der Regeln besteht. Ein Machtmissbrauch der Teamer*innen muss vermieden und eine Gleichbehandlung der Teilnehmenden gewährleistet werden, insbesondere mit Blick auf die Verteilung von Strafen. Dem liegt eine transparente Kommunikation der Regeln sowie klare Grenzen und Strafen bei Nicht-Einhaltung der Regeln nahe.

Das Team versucht, möglichst flache Hierarchien zu schaffen. Wo Hierarchien bestehen (Diözesanleitung, Werkwochenleitung, Vorstand), sollten diese jedoch erkannt und respektiert werden. Inoffizielle Hierarchien wie z.B. Alter oder Zeit der Mitarbeit im Team sollen eine geringe Rolle spielen und erst recht nicht missbraucht werden. Ebenso soll ein bewusster Umgang mit Teilnehmenden bestehen. Die Rolle der Teamer*innen gegenüber der Teilnehmenden darf nicht einhergehen mit Macht, sondern mit Verantwortung.

Die Zusammenarbeit zwischen hauptamtlichen Mitarbeiter*innen und Teamer*innen muss auf Augenhöhe erfolgen. Die Arbeit sollte von beiden Seiten als gleichwertig betrachtet werden, die sich gegenseitig ergänzt. Verantwortung füreinander sollte getragen werden.

Die Kommunikation im Team soll offen und transparent gestaltet sein, so dass die notwendigen Informationen allen Mitarbeitenden unabhängig von deren jeweiligen technischen Voraussetzungen bezüglich Hardware und Software zur Verfügung stehen.

9. Beratungsstellen

(siehe Anhang)

10. Anhang

1. Leitbild
2. KDG
3. Verhaltenskodex
4. Schulungskonzept
5. Koordinierungsleitfaden
6. Dokumentationsbögen
7. Handlungsleitfaden
8. Präventionsordnung

Aachen, 20.12.2018