

Freizeiten im Kinder- und Jugendwerk des Kirchenkreises Dithmarschen mit Blick auf Prävention sexualisierter Gewalt (Stand: 11.4.24)

Damit Mitarbeitende Sicherheit im Umgang mit den Themen „Grenzverletzung“ und „sexualisierte Gewalt“ bekommen, brauchen sie Informationen. Darum werden sie vor der Freizeit geschult.

Auf unseren Freizeiten gilt:

- Die leitende Person der Freizeit hat sich vor der Freizeit mit den Gegebenheiten vor Ort vertraut gemacht (z.B. Unterkunft, Gelände, Sanitäreinrichtungen) und kennt mögliche Risikofaktoren. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden bespricht sie diese.
- Alle Mitarbeitenden haben über grenzachtenden Umgang miteinander gesprochen.
- Alle Mitarbeitenden wissen, dass sie eine Vorbildfunktion gegenüber den Teilnehmenden haben. Das gilt für die Sprache, den Kleidungsstil, das Fotografieren, den Umgang mit dem Handy und den allgemeinen Umgang miteinander.
- Alle Mitarbeitenden wissen, dass es ihre Aufgabe ist, die Teilnehmenden zu schützen und deren und ihre Grenzen zu wahren.
- Alle Mitarbeitenden wissen, dass sie Grenzverletzungen mit der Leitung (oder mit dem Team) ansprechen müssen.
- Alle Mitarbeitenden unterschreiben vor der Freizeit eine Selbstverpflichtungserklärung.
- Alle Mitarbeitenden ab 16 Jahren legen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.
- Alle Mitarbeitenden wissen, wohin sie eine Beschwerde richten können.
- Alle Mitarbeitenden und die leitende Person wissen die Nummer der / des Meldebeauftragten.
- Alle Mitarbeitenden wissen, wo sie im Falle einer Vermutung oder eines Verdachts Unterstützung und Beratung erhalten.

- Alle Eltern sind über das Schutzkonzept für die Freizeit informiert, z.B. durch einen Elternbrief (siehe Anhang).
- Alle Eltern kennen die Adresse des Freizeitortes und wissen, wie sie vor, während und nach der Freizeit die leitende Person erreichen können.
- Alle Eltern sind über die geplanten Aktivitäten der Freizeit informiert.
- Alle Eltern wissen, wohin sie eine Beschwerde richten können.
- Alle Eltern wissen, wo sie im Falle einer Vermutung oder eines Verdachts Unterstützung und Beratung erhalten.

- Alle Teilnehmenden wissen, dass sie ihre Grenzen sagen dürfen. Sie haben das Recht, z.B. bei körperbetonten Spielen nicht mitzumachen.
- Alle Teilnehmenden wissen, wohin sie eine Beschwerde richten können.

- Wir gehen respektvoll miteinander um.

- Wir achten die Privatsphäre. Niemand wird in einer intimen Situation (Umziehen, Duschen, Toilettengang, ...) beobachtet, fotografiert oder gefilmt.
- Bei Freizeiten mit männlichen und weiblichen Teilnehmenden gibt es auch männliche und weibliche Mitarbeitende.
- Wir stärken die Teilnehmenden darin, ihre individuellen Grenzen wahrzunehmen, zu formulieren und durchzusetzen.
- Es gibt keine Toleranz gegenüber grenzüberschreitendem Verhalten.

Bei einer Schulung der Mitarbeitenden vor der Freizeit werden folgende Fragen bedacht:

Fallen euch Situationen auf einer Freizeit ein, wo es gut wäre, eine klare Regelung zu haben? Was können wir heute konkret vereinbaren, um Teilnehmende und Mitarbeitende von sexualisierter Gewalt zu schützen?

Freizeitort:

- Wie ist die Übernachtungssituation?
 - Können wir die Teilnehmenden geschlechtergetrennt unterbringen?
 - Schlafen Mitarbeitende zusammen mit Teilnehmenden in einem Raum / Zelt? Wie ist das mit Ehepaaren / Pärchen / Familien / Geschwistern?
 - Darf es Ausnahmen geben, z.B. bei Heimweh?
 - Brauchen wir dafür besondere Regeln?
 - Ist für ausreichend Schutz der Privatsphäre gesorgt?
- Wie sind die sanitären Anlagen?
 - Mitarbeitende und Leitende duschen nicht zusammen mit Teilnehmenden. Brauchen wir besondere Regeln, um das zu gewährleisten, z.B. Duschzeiten?
- Wie ist das Haus / Gelände?
 - Gibt es abschließbare Räume? Wer hat einen Schlüssel dafür?
 - Gibt es schlecht einsehbare Ecken?
 - Gibt es einen Raum nur für Mitarbeiter?
 - Wer darf wann unter welchen Umständen ein Zimmer / Zelt betreten, in dem er nicht übernachtet?
 - Gibt es andere Gruppen, die zeitgleich anwesend sind? Wie sorgen wir für räumliche Abgrenzung?

Umgang mit Grenzen:

Körperliche Kontakte müssen von allen gewollt sein und dürfen ein sinnvolles Maß nicht überschreiten.

- Was sind Zeichen dafür, dass jemand mehr Distanz braucht? Wann spüre ich das selbst? Woran erkenne ich dies bei anderen?
- Wenn ich ein weinendes Kind tröste – wie nah komme ich ihm?
- Wie kann ich als Mitarbeitender selbst Grenzen setzen, wenn z.B. Kinder an mir herumzerren?
- Wie verhalte ich mich, wenn ich merke, dass ich eine (körperliche) Grenze überschritten habe?

- Wie kann ich anderen (Teilnehmenden und Mitarbeitenden) sagen, dass ich eine Grenzüberschreitung wahrgenommen habe?
- Was mache ich als Mitarbeitender, wenn Teilnehmende sich in mich verlieben?
- Was mache ich als Mitarbeitender, wenn ich mich in einen Teilnehmenden verliebe?
 - Sexuelle Handlungen zwischen (erwachsenen) Mitarbeitenden und Teilnehmenden sind verboten.
 - Liebesbeziehungen werden nicht innerhalb des Gruppengeschehens gelebt.
- Was mache ich als Mitarbeitender, wenn mir etwas anvertraut wird, was mich belastet? An wen kann ich mich wenden?

Struktur:

- Wie ist die hierarchische Struktur im Team? Wo besteht die Gefahr, dass Macht ausgenutzt werden könnte? Wie können wir das Risiko minimieren?
- Welche Programmpunkte haben wir geplant, auf die wir noch mal sensibel gucken sollten?
- Wer ist für die Erste-Hilfe zuständig? Wer versorgt wen? Wann? Wie? Wo?
- Wie gehen wir mit Geschenken um?
- Wie können wir dafür sorgen, dass keine Situationen entstehen, in denen ein Mitarbeitender und ein Teilnehmender alleine in einem geschlossenen Raum sind?
- Wie ist unser Beschwerdeweg?
- Wie können wir dafür sorgen, dass eine „Kultur der Achtsamkeit“ entsteht, in der wir (Mitarbeitende und Teilnehmende) Grenzverletzungen wahrnehmen und ansprechen können?