



## Vorläufiges Kinderschutzkonzept

### Prozess und Erkenntnisse der Risikoanalyse:

Im Kollegium wurde unter Zuziehung einer Kinderschutzbeauftragten einer Wiener Schule intensiv über verschiedene Risikotypen reflektiert und folgende Erkenntnisse festgehalten: 1) Situationen mit besonderem Körperkontakt: Bei unseren Workshops besteht ein äußerst geringes Risiko. Es gibt bis auf wenige Situationen keinerlei Berührungen (Trommlergruß; Schulterklopfen; Erste-Hilfe-Leistung) und wir arbeiten im Klassenverband im Beisein von Lehrpersonen. Der Umgang mit Körpergrenzen wird im Vorhinein im Sitzkreis und auch im Beratungsgespräch mit Lehrkräften besprochen, sodass z. B. bei „Sitzordnungen“ Rücksicht genommen werden kann. Besprochen wurde, dass der Körperkontakt auch in besonderen Situationen auf ein Minimum reduziert werden muss. 2) Besondere emotionale Situationen: Während der Teilnahme kommt es mitunter zu gewaltvoller Sprache oder anderen unangenehmen, ausgrenzenden Situationen zwischen Schüler\*innen, die von der Leitung nicht toleriert werden dürfen. Oftmals beschäftigt die Teilnehmenden ein anderes, sehr persönliches Thema. Hierfür muss Raum geschaffen und womöglich eine Information weitergeleitet werden, bzw. braucht es oft die Vereinbarung eines Zeitpunktes, bei dem man sich dem Problem widmet (Pause, nach dem Workshop, etc.) 3) Heikle räumliche Situationen: Die geringe Größe des Raumes kann unter Umständen zu Problemen führen, die mit Körperkontakt und Gefühlen der Beengung zusammenhängen. Dieser Punkt muss daher bei der Vereinbarung des Workshops angesprochen werden. 4) Beziehungs- und Kontaktgestaltung: Dadurch, dass kein Regelunterricht stattfindet, herrscht, vor allem in körperlich aktiven Workshops, oft ein persönlicheres Verhältnis. Die Regelebene muss deswegen zu Beginn geklärt werden, damit das Nähe-Distanz-Verhältnis trotzdem gewahrt werden kann (s. Verhaltenskodex). Bevorzugen oder privat-persönliche Verhältnisse usw. müssen vermieden werden.

### Verhaltenskodex für drum-coaches

1) Respekt vor Körpergrenzen: Die persönlichen Körpergrenzen werden durch Vermeidung körperlichen Kontakts respektiert. Es gilt der Grundsatz „Deine Grenzen sind nicht meine Grenzen“. Über oben genannte Ausnahmen hinaus berühren wir als Leiter\*innen keine Teilnehmer\*innen und kommunizieren diesen auch, dass sie untereinander respektvoll mit Körpergrenzen umzugehen haben. 2) Sichere Kontaktwege: Coach\*innen hegen keinen persönlichen Kontakt zu Teilnehmer\*innen. Daten von Teilnehmenden werden weder erhoben noch weitergegeben. Auf unserer Homepage sind entsprechende E-Mail-Adressen zu finden, falls Kontakt zu uns gesucht wird. 4) Deeskalation: Wir fragen uns bei erhitztem Gemüt, was dahinterstecken könnte und passen unsere Reaktion pädagogisch an. In Konfliktsituationen versuchen wir, deeskalierend zu wirken und zu beruhigen. Wir legen in den Workshops großen Wert auf ein verständnisvolles Miteinander und fordern dieses ein. 5) Nähe-Distanz-Balance: Verletzen Personen wiederholt das Nähe-Distanz-Verhältnis, muss die Möglichkeit bestehen, dies auf Regelebene einzufordern.



Wichtig ist uns, dass Coach\*innen nie mit Teilnehmenden allein im Raum sind: Choice-, Voice- und Exit-Optionen werden sichergestellt. 6) Akzeptanz und Vielfalt: Wir möchten nicht nur alle tolerieren, sondern akzeptieren. Darum achten wir auf gendersensible und gewaltfreie Sprache und versuchen stets Stereotypen entgegenzuwirken. Die Identität aller Personen verdient Wertschätzung. Wir fördern Mehrsprachigkeit und orientieren uns in Bezug auf dieses Thema allgemein an den Grundsatzentwürfen des Bildungsministeriums. 7) Einstellungskriterien: Die zuvor genannten 6 Punkte werden im Vorhinein Jobbewerber\*innen gegenüber kommuniziert. Dem Team ist im Allgemeinen aktiver Austausch wichtig, sodass eine offene Feedbackkultur untereinander die Norm werden kann. Vor Aufnahme der Tätigkeit als drum-coach müssen zwei Strafregisterauszüge (inkl. Kinder- und Jugendfürsorge) vorgewiesen werden.

### Abläufe für Beschwerde- und Fallmanagement

1) Anonyme Feedbackmöglichkeit: Auf der Website wird eine anonyme Feedbackmöglichkeit eingerichtet, die an zwei voneinander unabhängige E-Mail-Adressen weitergeleitet wird. 2) Kontaktinformationen über die Website: Ebenso ist auf der Website ersichtlich, wer die Organisation leitet, wer der Kinderschutzbeauftragte ist und wie diese bei direkten Beschwerden kontaktiert werden können. Die Lehrkräfte werden dazu ermutigt, etwaige Beschwerden oder Anmerkungen an uns rückzumelden, um mögliche Irritationen künftig zu vermeiden. 3) Irritation, vager Verdacht, begründeter Verdacht: Erhalten wir über diese Wege eine Beschwerde, ist uns ein transparenter Umgang im Kollegium wichtig. Es muss abgeklärt werden, ob es sich um eine Irritation, einen vagen oder einen begründeten Verdacht handelt (Formulierung nach „Achtsame Schule“ – Verein Selbstlaut). Wir dokumentieren daher alle Fälle und bemühen uns um eine rasche Klärung im Team, indem wir Verantwortung übernehmen, Position beziehen und je nach Situation handeln. Bei Irritationen gibt die Organisationsleitung klare Anweisungen und sucht nach Möglichkeiten für das Team (Fortbildungen, Supervision), um Ursachen zu klären und der Thematik mit offenem Zugang zu begegnen. Ab einem vagen Verdacht (konkrete Aussagen von Betroffenen, Zeug\*innen) holen wir uns externe Hilfe, um gemeinsam mit der Schule die Situation durch fachliche Beratung möglichst zeitnah zu entschärfen und einen fairen Austausch sicherzustellen.