



KJR WERTEBAUM



KJR WERTEBAUM

LEITFADEN FÜR DIE ARBEIT DES KREISJUGENDRING DEGGENDORF



**Herausgeber:**

Kreisjugendring Deggendorf K.d.ö.R.

Amanstraße 21

94469 Deggendorf

Telefon: +49 991 33775

E-Mail: info@kjr-deggendorf.de

Homepage: www.kjr-deggendorf.de

Redaktion:

Christina Brandl, Korbinian Fuchshuber, Aline Preußner

(Mitarbeitende des KJR Deggendorf)

Gestaltung und Layout:

Christina Brandl, Korbinian Fuchshuber,

Aline Preußner, Emily Saller

Veröffentlichung:

Diese Publikation erscheint lediglich in digitaler Form und ist nur für den internen Gebrauch gedacht.

Die digitale Version dieser Publikation ist als PDF-Dokument verfügbar und kann über www.kjr-deggendorf.de heruntergeladen werden.

Stand:

Februar 2025. 1. Auflage

Haftungsausschluss:

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Liebe Leser:innen

Willkommen bei unserem Leitfaden.

Gegründet in den Wirren der Nachkriegszeit und dem Schreckgespenst des Extremismus im Rücken, sind die Jugendringe in Bayern bis heute in ihren Statuten/Satzungen zu Aufklärung und Stellung gegen Extremismus berufen.

Besonders in Zeiten, in denen Populismus und menschenverachtendes Denken wieder auf dem Vormarsch sind, sehen wir uns unseren Gründer:innen hier verpflichtet. Mit unserem Leitfaden wollen wir nicht nur Handlungsrichtlinien an die Hand geben, sondern auch klar sichtlich Position beziehen. Die Werte eines respektvollen Miteinanders stehen für uns nicht zur Debatte und wir wollen sie in unserer Arbeit auch mit Leben füllen.

Als Dachverband der Jugendorganisationen stehen wir öffentlich für die Belange von Kindern und Jugendlichen ein. Wer mit Jugend arbeitet, ist auch immer Vorbild und so wollen wir als Kreisjugendring Deggendorf auch vorangehen, uns positionieren und Mitgliedern, Jugendleitungen und Jugendlichen Orientierung, während all ihren Aktionen bieten.

C. Rainer

Carmen Rainer

Vorsitzende KJR Deggendorf



VORWORT

PÄDAGOG:INNEN-TEAM



Im Rahmen unserer gemeinsamen Arbeit zeigten sich wiederholt Kontexte, in denen es für uns fraglich war, wofür wir – der Kreisjugendring Deggendorf – stehen wollen, damit wir in unseren Aussagen, Schulungen, Maßnahmen und in allem, was mit dem KJR zu tun hat, „an einem Strang ziehen können“.

Bei den Überlegungen, worauf die Arbeit des Kreisjugendring und all seiner Mitglieder beruhen soll, haben wir, das Pädagog:innen-Team, uns sehr viele Gedanken gemacht:

Wie beginnen wir da? Gibt es einen Unterschied zwischen Werten und Normen? Wo wollen wir eigentlich hin?



Uns war sehr schnell klar, dass ein solch wichtiges Dokument keinesfalls von den Hauptamtlichen oder vom Vorstand „vorgesetzt“ werden soll. Ein solches Dokument mit all den Richtlinien und Handlungsanweisungen müssen alle, die für den KJR in welcher Form auch immer tätig sind, mittragen und sollen deshalb auch mitbestimmen und mitreden dürfen.

Bei der, auch kreativen, Umsetzung dieses Gedankens stand schnell fest, dass es gewisse „Grundsätze“/Grundwerte gibt. Und da das Ganze dynamisch ist und keinesfalls ein für immer starres Gebilde sein soll, hat sich das Bild eines Baumes als am treffendsten herausgestellt. Die „Grundsätze“ sollen die Wurzeln des Baumes bilden, worauf sich alles Weitere stützt. Alle weiteren Begriffe sollen die Äste und Blätter des Baumes bilden.



Den uns eingrenzenden Rahmen bilden die geltenden Gesetze, die unseren Baum umgeben und so „beschränken“ wie die Luft, die auch einen Baum umgibt und die er zum Leben benötigt.

Mit diesen „Vorgaben“ sind wir auf der Jugendleiter:innen-Schulung im Dezember 2023 gemeinsam mit allen teilnehmenden Ehrenamtlichen und mit Mitgliedern des Vorstandes in die Diskussion und in den Erarbeitungsprozess eingestiegen. Das Ergebnis waren viele gute Grundgedanken und Ideen, die dann von uns strukturiert und zusammengefasst wurden und schlussendlich zu unserem Wertebaum, welcher inzwischen auch im SpielRaum hängt, führten.

Da dieser Leitfaden nicht nur vorgesetzt, sondern auch von allen vertreten werden soll, haben alle Mitglieder des KJR Deggendorf mehrmals die Möglichkeit erhalten, aktiv mitzuarbeiten und/oder Einwände und Bemerkungen abzugeben, bevor dieses Dokument veröffentlicht worden ist. Gleichzeitig soll es auch kein starres Regelwerk darstellen, sondern ein sich entwickelndes Grundsatzdokument des KJR Deggendorf sein, welches personen-unabhängig für diesen stehen soll.

In diesem Sinne wünschen wir DIR, liebe:r KJRler:in, viel Vergnügen mit diesem Leitfaden! Hoffentlich kann er Dir in der einen oder anderen Situation eine Hilfestellung in den vielen Tätigkeitsbereichen des Kreisjugendring Deggendorf sein!

Danke, dass Du Dich dafür engagierst!

Christina Brandl

Christina Brandl

Korbinian Fuchshuber

Korbinian Fuchshuber

Aline Preußner

Aline Preußner



INHALTSVERZEICHNIS



01 Bedienungsanleitung

Abkürzungsverzeichnis

03 Erläuterung zum Bild des Baumes

05 Rahmenbedingungen

Demokratie & Gesetze
Spannungsfelder

- Fremd- & Selbstschutz
- Wertekonflikte
- Konflikte auf "unterschiedlicher Ebene"

Werte mit Handlungsrichtlinien

09 Achtung der Menschenwürde

Achtung & Schätzen der Vielfalt
Achtung & Schätzen der Individualität
Achtung & Schätzen der Gemeinschaft
Trennung von Handlung und Person – Annahme des „Guten Grundes“
Zuhören und Geduld aufbringen
Wertschätzung
Respektvoller Umgang
Empathie

*Weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinien:
Höflichkeit, Aktiv gegen Diskriminierung, Unvoreingenommenheit,
Inklusion, Achtung der Privatsphäre*

16 Recht auf (körperliche) Unversehrtheit

Prävention von (sexualisierter) Gewalt
Bewusstsein für Bewegung & Gesundheit
Geborgenheit (Sicherheit)

*Weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinien:
Aktiv gegen Diskriminierung, Echtheit*

20 Solidarität

Höflichkeit
Zuverlässigkeit
Pflichtbewusstsein
Hilfsbereitschaft
(Selbst-)Fürsorge
Teamarbeit/-fähigkeit
Miteinander & Voneinander lernen
Aktiv gegen Extremismus

*Weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinien:
Zuhören & Geduld aufbringen, Wertschätzung, Aktiv gegen
Diskriminierung, Verantwortung tragen - für sich und andere!*



Kreisjugendring
Deggendorf

27 Achtung von Natur & Umgebung

Achtung von Eigentum und Besitz
Umweltschutz

*Weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinie:
Respektvoller Umgang*

30 Gleichberechtigung & Chancengerechtigkeit

Fairness
Aktiv gegen Diskriminierung
Unvoreingenommenheit
Inklusion

*Weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinien:
Achtung & Schätzung der Vielfalt, Trennung von Handlung & Person -
Annahme des "Guten Grundes", Zuhören & Geduld aufbringen,
Partizipation, Ressourcenorientiertes Handeln, Situations- & bedürfnis-
tes Handeln, Flexibilität*

38 Recht auf Selbstbestimmung

Autonomie & Selbstbestimmung fördern
Freiwilligkeit
Partizipation
Verantwortung tragen - für sich und andere!
Achtung der Privatsphäre

*Weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinien:
Achtung & Schätzen der Individualität, Zuhören & Geduld aufbringen,
Wertschätzung, Bewusstsein für Bewegung & Gesundheit, Echtheit*

45 Freie Persönlichkeitsentfaltung

Ressourcenorientiertes Handeln
Echtheit
Flexibilität
Situations- & bedürfnisorientiertes Handeln

*Weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinien:
Zuhören & Geduld aufbringen, Respektvoller Umgang, Bewusstsein für
Bewegung & Gesundheit, Miteinander & Voneinander lernen, Inklusion,
Autonomie & Selbstbestimmung fördern, Freiwilligkeit, Verantwortung
tragen - für sich und andere!*

51 Meinungsfreiheit

Transparenz & offene Kommunikation

*Weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinien:
Autonomie & Selbstbestimmung fördern, Freiwilligkeit,
Partizipation, Achtung der Privatsphäre, Flexibilität, Echtheit,
Zuhören & Geduld aufbringen*

53 Schlussfazit

55 Anhang



Abkürzungsverzeichnis

KJR	Kreisjugendring
TN	Teilnehmer:in
FZ	Freizeit
SpiMo	Spielmobil
KoJa	Kommunale Jugendarbeit
EA	Ehrenamt
HA	Hauptamt
SPT	Spieletage
JLS	Jugendleiter:innen-Schulung
LeitungsWE	Leistungswochenende
Juleica	Jugendleiter:innen-Card
ZGE	Zelt-/Zimmergruppeneinheit

Wenn nicht sowieso entsprechend geschrieben, dürfen sich immer alle angesprochen fühlen. Wir haben jedoch bewusst darauf geachtet, dass in diesem Dokument gegendert wird, um den Werten der Inklusion, Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit gerecht zu werden.

Die Werte und Handlungsrichtlinien gelten für alle Tätigkeiten des KJR Deggendorf und so auch für alle Mitglieder des KJR – ob ehrenamtliche Betreuende, hauptamtliche Mitarbeitende oder ehrenamtliche Vorstandsmitglieder – bei „wir“ oder „KJR-Team“ dürfen und sollen sich alle angesprochen fühlen. Auch wenn viele Beispiele aus dem Bereich der Freizeiten sind, wurde versucht, die Beispiele möglichst auf alle Bereiche zu beziehen. Unter den Begriff „Maßnahmen“ fallen sowohl die Spieletage, die Einsätze in der Mobilen Spielarbeit, die Ferienfreizeiten und Tagesangebote, die Schulungen für Jugendleiter:innen, als auch der Büroalltag, die Vorstandsarbeit und sonstige öffentliche Termine.

Dieser Leitfaden soll nichts sein, was einmal durchgelesen und dann nie wieder herausgeholt wird. Er soll eine Stütze und Hilfe für uns sein, ein Nachschlagewerk für die (tägliche) Arbeit beim KJR. Bei der Handhabung sollen die Symbole und Hinweise am Seitenrand helfen.

Kernaussage:

Bei einigen Abschnitten findest du die wichtigste (Kern-)Aussage des Wertes oder der Handlungsrichtlinie am Rand mit einer Glühbirne gekennzeichnet.



Querverweis (im Dokument selbst):

Einige Handlungsrichtlinien passen zu mehreren Werten und umgekehrt. Daher werden v.A. Handlungsrichtlinien öfter genannt, sind aber nur einmal ausführlich dargestellt. Mit dem Querverweis wollen wir auf einen Blick zeigen, dass hier eine andere Handlungsrichtlinie oder ein anderer Wert miteinfließt, also auch noch dazu passt. Der Querverweis ist also der „Hyperlink“ in Buchform.



Tipp zum Weiterlesen (externe Inhalte):

Durch die Lesebrille siehst du auf einen Blick, bei welchen Inhalten wir dir noch mehr Tipps geben, unter denen du nachlesen kannst, wenn es dich interessiert. Hierbei handelt es sich sowohl um Bücher als auch um Internetseiten. Außerdem haben wir ein großes Anlagenverzeichnis, auf das wir hierdurch immer wieder verweisen werden.



Material (KJR-interne-Inhalte):

Wir als KJR besitzen vielerlei Dokumente und Materialien, die zu den Inhalten dieses Leitfadens passen. Wenn bereits Unterlagen existieren, zeigen wir dir das durch dieses Symbol auf und schreiben dazu, wo sie zu finden sind.



Einige Handlungsrichtlinien scheinen sich sehr zu ähneln. Ebenso passen die gewählten Beispiele oft auch zu mehreren Richtlinien. Das liegt daran, dass viele der Handlungen wie bspw. „Zuhören & Geduld aufbringen“, „Wertschätzung“, „Respektvoller Umgang“ uvm. ineinander übergehen und die Grundlage für ein gelingendes Miteinander und unsere Individualität und Vielfalt in der Gemeinschaft sind. Deswegen kann es anfangs auch sinnvoll sein, das gesamte Dokument zum besseren Verständnis einmal vollständig zu lesen, bevor ich es zukünftig als flexibles Arbeitsdokument einsetzen kann.

ERLÄUTERUNG ZUM BILD DES BAUMES

Wie ist nun der Wertebaum und dieser Leitfaden zu verstehen? Wie kann ich am besten damit umgehen, damit er mich auch weiterbringt?

Wie bereits im Vorwort erwähnt, hängt alles vom Grundgesetz ab. Und deshalb stehen über diesem ganzen Leitfaden bzw. über dem gesamten Baum in Gelb die Demokratie und die Gesetze.

Die Spannungsfelder „Fremd- & Selbstschutz“, „Wertekonflikte“ und „Konflikte auf unterschiedlichen Ebenen“ in Rot um den Baum herum sind erst nach und nach während der gemeinsamen Diskussion/Erarbeitung auf unserer Schulung hinzugekommen, weil aufgefallen ist, dass schnell Konflikte unter den einzelnen Werten auftreten können. Um diese Konflikte zu lösen, braucht es Ideen, um mit ihnen umgehen zu können, doch dazu auf Seite 5 mehr.

Nun zum Baum selbst: In den Wurzeln befinden sich in Braun die Werte, für die wir, als KJR (ein)stehen wollen und auf denen unsere weitere Arbeit fußt. Aus den Werten erwachsen, wie die Baumkrone und die Blätter eines Baumes, in Grün die Handlungsrichtlinien unserer Arbeit, also Richtlinien, nach denen gerne gehandelt werden sollte. Diese Handlungsrichtlinien sind nachfolgend immer zuerst ausführlich beschrieben und erklärt, bevor dann entsprechende Beispiele folgen, die zeigen, wie die einzelnen Begriffe konkret in unsere Arbeit einfließen und wie sie sich im Umgang miteinander beim KJR Deggendorf äußern können. Die Umsetzung, also das konkrete „Tun“, ist vergleichbar mit den Früchten eines Baumes, die dann geerntet werden.



KERNAUSSAGE

Dieser Leitfaden ist dein
Nachschlagewerk zur "ethischen
Arbeit" beim KJR

Die Reihenfolge der Werte & Handlungsrichtlinien unterliegt keiner Priorisierung!

Der Wertebaum in unserem SpielRaum soll uns als „Leitbild“ dienen und dieser Leitfaden soll die Grundlage sein, unser ständiger Begleiter, aber vor allem (m)ein Nachschlagewerk für den ständigen Gebrauch als mitarbeitender Teil (ehrenamtlich wie hauptamtlich) des KJR. Somit ist er keinesfalls als wissenschaftliche Arbeit zu betrachten! Ebenfalls hat die Reihenfolge, wie die Werte und Handlungsrichtlinien angeordnet sind, keinerlei Wertung und Priorisierung.

ERLÄUTERUNG ZUM BILD DES BAUMES

Gleichzeitig wird vorausgesetzt, dass diese Werte und Handlungsrichtlinien von uns allen beachtet werden und wir uns daranhalten, wenn wir für den Kreisjugendring im Einsatz sind – auch und besonders dann, wenn wir privat mit einzelnen Stichworten nicht konform sind!

Wie die Werte und die Handlungsrichtlinien in diesem Leitfaden konkret ausgestaltet werden, obliegt, im Sinne der Förderung zu einer eigenverantwortlichen Persönlichkeit, nach wie vor jeder einzelnen Person. Der Leitfaden soll nur als eine Art „Orientierung“ dienen, an dem sich bedient werden kann, da die konkrete Umsetzung dieser Werte in der Arbeit mit Menschen und in sozialen Kontexten nicht immer ganz eindeutig und einfach ist. Wichtig ist aber dennoch, dass die Werte und die Handlungsrichtlinien durch das eigene Handeln nicht verletzt werden dürfen – dieser Grundsatz ist immer einzuhalten.

Uns ist zudem sehr wohl bewusst, dass der Leitfaden komplex und erschlagend wirken kann und Fragen aufkommen können wie: Wie soll ich das alles berücksichtigen? Was passiert, wenn ich nicht „richtig“ handle? – keine Angst! Niemand ist perfekt! Wir, das Pädagog:innen-Team, sind es mit Sicherheit auch nicht. Fehler passieren und das dürfen sie auch, solange sie nicht mit böser Absicht geschehen. Wichtig ist dann nur, sich auf konstruktives (!) Feedback einzulassen und zu versuchen, selbst zu reflektieren, was an dem eigenen Verhalten nicht in Ordnung war. Niemand wird vom KJR ausgeschlossen, wenn in Bezug auf diesen Leitfaden etwas mal „nicht perfekt“ läuft. Im Falle wiederholter und/oder fahrlässiger/absichtlicher Verletzungen unseres Wertebaumes, wird aber sicherlich von den hauptamtlichen Pädagog:innen ein Gespräch gesucht und das weitere Vorgehen besprochen.



KERNAUSSAGE

Es wird niemandem vorgeschrieben, wie er/sie zu handeln hat.

Werte und Handlungsrichtlinien dürfen durch Handeln nicht verletzt werden.



KERNAUSSAGE

Keine Angst vor Fehlern!
Niemand ist perfekt und Fehler passieren!

DEMOKRATIE & GESETZE



TIPPS ZUM WEITERLESEN

Art. 1, Art. 2, Art. 3, Art. 5 GG

§1, §11, §12, §14 SGB VIII

§1 AGG

§832, §1631 BGB

JuSchG

StGB

Wir leben in Deutschland und der Großteil unserer Maßnahmen findet hier statt, weswegen wir an die hier (oder in den jeweiligen Ländern) gültigen Gesetze gebunden sind. Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland, sowie die weiteren Gesetzestexte sind absolute Grundlage. Des Weiteren richtet sich der KJR Deggendorf nach den Vorgaben unseres Dachverbandes dem Bayerischen Jugendring (BJR) und es ist vieles aus dem Juleica-Handbuch entnommen, einer Arbeitshilfe für Jugendleiter:innen, nach deren Standards auch unsere Ausbildungen und Schulungen ablaufen.

SPANNUNGSFELDER

In sozialen Kontexten, in denen gemeinsam gehandelt wird, gibt es immer wieder Situationen, die sehr komplex sind. Sie führen dazu, dass nicht immer klar ist, wie gehandelt werden soll und was „richtig“ ist. Dies sind oft moralische Dilemmas, deren Ausgang nie ganz perfekt sein kann. Je Situation muss immer individuell beurteilt und gehandelt werden. Einige konkretere Ausführungen und Beispiele finden sich in den folgenden Abschnitten.

FREMD- & SELBSTSCHUTZ



KERNAUSSAGE

Fremdschutz: Wir schützen die Person vor Dritten/anderen Gefahren.

Selbstschutz: Wir schützen die Person vor sich selbst.

Bei unserer Arbeit haben wir unter anderem den (Schutz-)Auftrag, Fremd- und Selbstschutz, zu gewährleisten. Wenn der Fremdschutz gefährdet ist, bedeutet dies, dass eine Person das Wohl einer anderen Person oder Gruppe massiv gefährdet (z.B. durch Schlagen, Mobbing, etc.). Der Selbstschutz ist gefährdet, wenn eine Person das eigene Wohl massiv gefährdet (z.B. nicht essen wollen, mit gefährlichen Gegenständen spielen, etc.). Diese beiden Aufträge sind mit besonders hoher Priorität zu betrachten. Dies kann dazu führen, dass ein Wert oder eine Handlungsrichtlinie verletzt wird (werden muss). Als letzte Lösung bleibt nur der Ausschluss der betreffenden Person.

RAHMENBEDINGUNGEN

Beispiel:

Ein:e TN stört immer wieder die ganze Gruppe und bedroht die anderen TN beim Essen mit einem Messer (Fremdschutz ist gefährdet). Zudem deutet die Person an, wegzulaufen (Selbstschutz ist gefährdet). Weil eine Dauerbetreuung nur bedingt möglich ist und auch die psychische Belastung für die ehrenamtlichen Betreuenden nicht zumutbar ist (Fremdschutz ist gefährdet), ist hier die letzte Lösung (nach Gesprächen, Konsequenzen, etc.), den:die TN vorzeitig abholen zu lassen. In diesem konkreten Fall geht also der Selbst- und Fremdschutz über das Prinzip, niemanden ausschließen zu wollen (zugehörige Handlungsrichtlinie: Inklusion).



KERNAUSSAGE

Fremd- & Selbstschutz sind oft wichtiger als die Werte oder Handlungsrichtlinien.

WERTEKONFLIKTE

Werte und Handlungsrichtlinien können auf gleicher Ebene miteinander in Konflikt stehen. Ganz grundsätzlich gibt es unter den verschiedenen Werten und Handlungsrichtlinien keine „Hierarchie“, nichts ist „besser“ oder „mehr wert“ als das andere – bis auf die Achtung der Menschenwürde, die über allem steht. Jeder Wert und jede Handlungsrichtlinie behalten nur so lange die uneingeschränkte Gültigkeit, wie sie keine anderen Werte und Gesetze verletzen oder einschränken. Hier gilt es dann abzuwägen, welchem Wert bzw. welcher Handlungsrichtlinie mehr Gewichtung zuzuschreiben ist. Eine allgemeingültige Aussage darüber lässt sich schwer festlegen und deshalb ist in solchen Fällen immer situationsabhängig, gegebenenfalls im Team, zu diskutieren und zu entscheiden.

Beispiel:

Ein:e TN stört immer wieder die ganze Gruppe oder macht nicht bei gemeinschaftlichen Aktionen mit, sondern beschäftigt sich lieber mit anderen Dingen. Hier stehen sich also Achtung und Schätzen der Gemeinschaft (wir machen gemeinschaftliche Aktionen) und Achtung und Schätzen der Individualität (TN will lieber etwas anderes alleine machen) gegenüber. Dieses Dilemma begegnet uns in unserer Arbeit oft dann, wenn wir mit Gruppen arbeiten. Zur Auflösung dieses Dilemmas kann keine allgemeingültige Aussage getroffen werden. Es muss immer je nach Situation entschieden werden, wie mit den individuellen Bedürfnissen der TN umgegangen werden kann (z.B. gibt es gerade eine Person, die sich nur um diese:n eine:n TN kümmern kann oder sind alle gebunden? Wie reagiert die Gruppe darauf?).



KERNAUSSAGE

Werte können untereinander in Konflikt stehen.

Situationsbedingte Entscheidungen, welchem Wert/welcher Handlungsrichtlinie mehr Gewichtung gegeben werden sollte.

Ein weiteres Beispiel ergibt sich durch diskriminierende Aussagen (z.B. „Ausländer raus!“, „Schwuchtel“ oder auch „Bist du behindert?!“). Grundsätzlich kann jede Person jede Aussage treffen, es herrscht Meinungsfreiheit. Allerdings stehen solche Aussagen im Kontrast zur Achtung der Menschenwürde. Bei solch klar menschenverachtenden Aussagen ist immer die Achtung der Menschenwürde höher zu bewerten als die Meinungsfreiheit. Die Meinungsfreiheit gilt bei unserer Arbeit so lange, bis sie andere Menschen verletzt.

KONFLIKTE AUF “UNTERSCHIEDLICHEN EBENEN”



KERNAUSSAGE

Handlungsrichtlinien dürfen nur dann verletzt werden, wenn dadurch andere Werte geschützt werden.

Grundsätzlich dürfen die Handlungsrichtlinien die zugrunde liegenden Werte nicht verletzen. Auch die konkreten Handlungen, also das, was wir tun, darf die Werte und die Handlungsrichtlinien nicht verletzen. Das heißt auch, – wie bereits oben erwähnt – dass die Werte, die wir gemeinsam erarbeitet haben, von jeder Person selbst mit eigenen Handlungen ausgeführt und umgesetzt werden dürfen, aber nur solange diese Handlungen keine Werte oder Handlungsrichtlinien verletzen. Genauso, wie es jedoch unter den Werten zu Konflikten kommen kann, kann auch mein Handeln dazu führen, dass ich gegen Handlungsrichtlinien (z.B. zum Schutz der TN) verstoßen muss, um einen zugrunde liegenden Wert wahren zu können.

Beispiel:

Ein:e TN droht damit, wegzulaufen. Der:die TN setzt schon an, das Gelände zu verlassen und auf eine Straße zu laufen, auf der sich gerade ein Auto nähert. In diesem Fall muss eingegriffen werden - der:die TN darf, damit er:sie nicht von einem Auto erfasst wird, auch festgehalten werden (dies stellt eine Form von physischer Gewalt dar). Um also den Wert “Recht auf (körperliche) Unversehrtheit” nicht zu verletzen, darf hier die Handlungsrichtlinie “Prävention von (sexualisierter) Gewalt” (durch das Festhalten) verletzt werden.

WERTE MIT HANDLUNGSRICHTLINIEN

Unsere übergeordneten Werte (Wurzeln des Baumes) besitzen alle ein eigenes Deckblatt, auf dem alle dazu passenden Handlungsrichtlinien aufgelistet und verlinkt sind. Die Handlungsrichtlinien (die Baumkrone und Blätter), die dem übergeordneten Wert zugewiesen sind, werden immer in hellblau, dick und unterstrichen dargestellt. Die Ausformulierungen sind dann eine Art „Orientierungshilfe“ (vergleichbar mit den Früchten des Baumes), welche die jeweiligen Handlungsrichtlinien erklären und Beispiele liefern, wie die einzelnen Begriffe konkret in unsere Arbeit einfließen und wie sie sich im Umgang miteinander beim KJR und darüber hinaus äußern können.

Einzelne Handlungsrichtlinien passen oftmals zu mehreren Werten. Deshalb haben wir versucht, die Handlungsrichtlinien immer unter dem Wert auszuformulieren, dem sie begrifflich am ehesten zugeordnet werden können. Ihr findet also bei jedem Wert ausformulierte Handlungsrichtlinien, sowie einen Verweis auf „weitere zu diesem Wert passende Handlungsrichtlinien“, die an anderer Stelle ausformuliert wurden.

ACHTUNG DER MENSCHENWÜRDE

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN SIND HIER ZU FINDEN:

- ACHTUNG & SCHÄTZEN DER VIELFALT
- ACHTUNG & SCHÄTZEN DER INDIVIDUALITÄT
- ACHTUNG & SCHÄTZEN DER GEMEINSCHAFT
- TRENNUNG VON HANDLUNG & PERSON - ANNAHME DES GUTEN GRUNDES
- ZUHÖREN & GEDULD AUFBRINGEN
- WERTSCHÄTZUNG
- RESPEKTVOLLER UMGANG
- EMPATHIE

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN PASSEN EBENSO ZU DIESEM WERT, SIND ABER AN ANDERER STELLE AUSFORMULIERT:

- HÖFLICHKEIT
- AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG
- UNVOREINGENOMMENHEIT
- INKLUSION
- ACHTUNG DER PRIVATSPHÄRE

ACHTUNG DER MENSCHENWÜRDE

ACHTUNG & SCHÄTZEN DER VIELFALT

Wir Menschen sind (zum Glück) nicht alle gleich! Ganz im Gegenteil: Jeder Mensch ist individuell und vielfältig und das feiern wir! Wenn also eine Gruppe zusammenkommt, sind die Menschen darin verschieden – in ihrem Aussehen und ihrer Kleidung, in ihren Hobbies, in ihren Charakteren, usw. Diese Vielfalt und diese Unterschiede machen uns erst zu Individuen und das Zusammenleben schön, spannend und lebenswert. Achten wir also auf diese Vielfalt, erkennen sie und schätzen sie! Vielfalt bedeutet nämlich immer auch „Neues“ und „Abwechslung“, andere Interessen und Ansichten. Nur mit neuen Erfahrungen können wir auch Lernen und uns weiterentwickeln. Und wie wäre es denn, wenn alle genauso drauf sind, wie ich selbst?



KERNAUSSAGE

Wir erkennen Vielfalt nicht nur an, sondern schätzen sie auch!

Beispiel:

Wenn jemand eine andere Sprache spricht, ist das eine gute Ressource, die genutzt werden kann – vielleicht in einem Quiz bei einer Ferienfreizeit oder durch das Beibringen von ein paar Wörtern.



TIPPS ZUM WEITERLESEN

Weiterführendes Material zum Thema Diversität & Diskriminierung

ACHTUNG & SCHÄTZEN DER INDIVIDUALITÄT

Weil wir Menschen verschieden und vielfältig sind, erkennen wir, dass wir eigenständige Individuen sind. Jede Person hat unterschiedliche Stärken, Schwächen, Interessen, Bedürfnisse, usw. Diese versuchen wir alle so gut es geht zu berücksichtigen und Menschen dabei zu bestärken, ihre Individualität und Vielfalt auszuleben. Das ist nicht immer ganz einfach, da es im Konflikt zu den Regeln in einer Gemeinschaft stehen kann – hier gilt es, feinfühlig die Bedürfnisse der einzelnen Person und die Bedürfnisse/Regeln in einer Gruppe auszubalancieren.

So wie ich selbst nicht perfekt bin, sind es eben die anderen auch nicht. Erkennen und achten wir diese Tatsache und vor allem lernen wir sie zu schätzen! Niemand ist unfehlbar und wie alle Menschen ihre Schwächen haben, haben wir auch alle unsere Stärken. Besinnen wir uns darauf und versuchen nicht immer das Negative zu suchen und in den Vordergrund zu stellen!



KERNAUSSAGE

Wir alle haben unterschiedliche Stärken & Schwächen.
Niemand ist perfekt!



QUERVERWEIS

Transparenz & offene
Kommunikation
Inklusion

Beispiel:

Um die Achtung & Schätzen der Individualität bestmöglich zu gewährleisten, ist vor allem beim Thema Inklusion Transparenz und offene Kommunikation wichtig, um begründete Ausnahmen darzustellen. Wenn ein:e TN bei einer Aktion aus verschiedenen Gründen nicht mitmachen kann/will, kann versucht werden, den:die TN anders zu beschäftigen – je nach Situation, Betreuenden-Kapazitäten, etc. Es können also Ausnahmen von Regeln geschaffen werden, die immer gut begründet sein müssen – denn so ist es möglich, anderen diese Ausnahmen zu erklären.

ACHTUNG & SCHÄTZEN DER GEMEINSCHAFT



KERNAUSSAGE

Wir halten uns an Regeln &
Vereinbarungen, die für ein gutes
Zusammenleben wichtig sind.

Wenn in einer Gruppe viele verschiedene Individuen aufeinandertreffen, entstehen oftmals Reibungen. Um ein „Zusammen“ zu ermöglichen, müssen Kompromisse getroffen werden und individuelle Bedürfnisse müssen gegebenenfalls zum Wohle der Gemeinschaft hintenangestellt werden. Deswegen gibt es Regeln zum Schutz dieser Gemeinschaft und ihrer einzelnen Mitglieder, die Rechnung dafür tragen sollen, dass ein gutes Zusammenleben möglich ist und niemand verletzt wird (Beispiel: Nachtruhe bei Schulungen). Indem wir zwar die einzelnen Individualitäten achten und schätzen, ohne aber das Wohl der Gemeinschaft zu vernachlässigen, können wir unsere Arbeit durchführen. So kann es auch passieren, dass die eigenen Bedürfnisse manchmal untergeordnet werden müssen, ohne, dass sie untergehen!

Beispiel:

Durch gemeinschaftsbildende Aktionen und Regeln zum Schutz der Gemeinschaft und Einzelner wirken wir auf eine positive Gruppendynamik hin, z.B. durch:

- Gemeinsames Lagerfeuer am Abend
- Zelt-/Zimmergruppeneinheit (ZGE) mit den Kindern/Teenies
- Vorstellungsrunde bei unseren verschiedenen Maßnahmen
- Gemeinsame Kleidung und KJR-Rituale
- Ehrenamt-Stammtisch und außerplanmäßige Zusammentreffen
- Sommerfest und Weihnachtsfeier
- „Früruhe“ und Nachtruhe
- Gesprächsregeln (Wir lassen uns gegenseitig ausreden,...)
- und vieles mehr.

TRENNUNG VON HANDLUNG & PERSON – ANNAHME DES GUTEN GRUNDES

Trennung von Handlung und Person

Grundsätzlich kann eine Handlung oder ein Verhalten „falsch“ bzw. „schlecht“ sein (z.B. Verletzung von Regeln, andere verletzen, ...). Auf diese Handlung/dieses Verhalten dürfen und sollen dann auch logische Konsequenzen folgen.

Eine Person hingegen kann nie „falsch“ oder „schlecht“ sein, auch, wenn es ihre Handlungen/ihre Verhaltensweisen sind. Wir begegnen jeder Person immer mit Respekt und stempeln sie nicht aufgrund von früherem Verhalten ab.

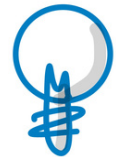


Regeln & Konsequenzen

Annahme des „Guten Grundes“

Für jede einzelne Handlung/jedes Verhalten gibt es einen Grund. Dieser mag manchmal offensichtlich sein (z.B. morgens nicht gut gelaunt zu sein, da ich noch müde bin), manchmal aber auch nicht. Es kann immer Hintergründe geben, weswegen wir oder andere aggressiv, aufgedreht, nicht respektvoll, ... sind – diese liegen oft nicht bei uns oder den anderen selbst, sondern am Umfeld (z.B. Familie, wie ich aufgewachsen bin, Mobbing durch andere Kinder in der Schule o.Ä., ...).

Grundsätzlich sollten wir also versuchen, den Grund für ein Verhalten herauszufinden – ohne das Verhalten gut heißen zu müssen! Oft können wir das Verhalten nur ändern, wenn wir auch den Grund herausfinden. Allerdings sind wir keine professionellen Expert:innen, die diesen Grund immer herausfinden müssen.



Eine Person ist nicht schlecht, nur weil sie "falsch" gehandelt hat.

Jede Handlung hat einen (un)bekannten Grund!

ZUHÖREN & GEDULD AUFBRINGEN

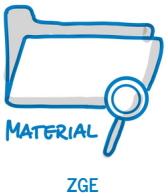
Diese Handlungsrichtlinie ist eine Grundvoraussetzung für ein angenehmes zwischenmenschliches Zusammenleben und spielt in viele weitere Richtlinien hinein.

Zuhören, Geduld aufbringen und auch mal andere Meinungen anhören und gelten lassen, ist in einer wertschätzenden Diskussion und einer respektvollen Gemeinschaft, egal in welchem Kontext,, essenziell. Sowohl bei Betreuer:innen auf Schulungen, aber vor Allem auch im Umgang mit den TN (z.B. bei Kindern auf unseren Maßnahmen) trifft hier noch eine tiefsinnigere Komponente zu: Die TN sehen in uns eine weitere „erwachsene“ Ansprechperson – neben z.B. den Erziehungsberechtigten, Lehrkräften, Freund:innen oder älteren Geschwistern.



Wir hören anderen zu & bringen Geduld auf, auch, wenn wir mal nicht einer Meinung sind.

ACHTUNG DER MENSCHENWÜRDE



Beispiel:

Durch das Aufbauen von engen Beziehungen, z.B. über die ZGE (oder frühere Maßnahmen), sind die TN oft schnell miteinander und mit uns vertraut und erzählen aus ihrem Leben. Das kann von einem einfachen Erzählen von den Hobbies, den Haustieren, etc. bis hin zu einem tiefgründigen „Auslassen“ über die eigenen Probleme (Probleme mit Freund:innen, im Zelt, zu Hause, in der Schule, ...) sein. Deshalb zeugt es zum einen von Wertschätzung, sich für diese Gespräche die Zeit zu nehmen und ehrliches Interesse zu zeigen und zum anderen erhalten wir eine bessere „Sichtweise“ auf die Person, wenn sie von sich aus (und freiwillig) erzählt.

Dazu gehört es z.B., Informationen, die vertraulich sind, für sich zu behalten. Gerade wenn es aber um jüngere Personen (und deren Schutz oder den Schutz anderer) geht, kann es manchmal notwendig sein, dass ausgewählte Personen von diesen Informationen wissen (z.B. Zeltbetreuer:in, Leitung, Hauptamt) – es müssen aber nicht zwangsläufig immer alle Mitglieder eines Teams jede Information haben, auch um die Gefahr von Vorurteilen zu minimieren. Bei einem Verdacht auf Kindeswohlgefährdung ist aber immer die Leitung und eine hauptamtliche Person miteinzubeziehen, da wir verpflichtet sind, einen solchen Verdacht zu melden.

WERTSCHÄTZUNG



Wir schätzen bedingungslos den Wert von anderen Personen/ Dingen, begegnen uns auf Augenhöhe und sind auch bei Meinungsverschiedenheiten respektvoll!

Auch diese Handlungsrichtlinie ist eine Grundvoraussetzung für ein angenehmes zwischenmenschliches Zusammenleben und spielt in viele weitere Richtlinien hinein.

Betrachten wir das Wort in seiner Zusammensetzung, erkennen wir auch gleich seine Bedeutung: Wertschätzung – wir schätzen den Wert von etwas (für uns positiv) ein. Das kann die Person gegenüber sein, das kann das Essen sein und das können Materialien und die Natur sein. Allein, wenn wir eben jenen Wert schätzen, ist der Umgang damit und die eigene Sichtweise darauf sowie die Herangehensweise daran gewinnbringend – für uns und die Sache bzw. die Person.

Es bedeutet auch, sich auf Augenhöhe zu begegnen und sich nicht über andere Personen zu stellen – gerade gegenüber jüngeren Personen kann es wichtig sein, sich wortwörtlich „auf Augenhöhe“ zu begegnen, das heißt, auch mal in die Knie zu gehen. Wichtig ist auch eine **Unbedingte** Wertschätzung.

ACHTUNG DER MENSCHENWÜRDE

Das Wort klingt sehr strikt, aber es bedeutet wörtlich, dass die Wertschätzung an keine Bedingung geknüpft ist (Bsp.: „Nur wenn du mich hier unterstützt, werde ich dich wertschätzen“).

Wertschätzend miteinander umzugehen, heißt aber nicht, immer der gleichen Meinung sein zu müssen – sondern auch und gerade bei Differenzen trotzdem die andere Person als Person wertzuschätzen (nicht unbedingt ihre Handlungen und Meinungen) und respektvoll mit ihr umzugehen.



RESPEKTVOLLER UMGANG

Diese Handlungsrichtlinie ist ebenso eine Grundvoraussetzung für ein angenehmes zwischenmenschliches Zusammenleben und spielt in viele weitere Richtlinien hinein.

Im Gegensatz zur Wertschätzung setzt ein respektvoller Umgang nicht die positive Einstellung von mir zur Person oder zum Gegenstand gegenüber voraus. Deshalb ist vor allem bei einer negativen oder ablehnenden Einstellung zum Gegenüber ein respektvoller Umgang wichtig.

Beispiel:

Wenn ich eine Person „einfach nicht mag“ oder nicht mit ihr klar komme, zeugt ein respektvoller Umgang davon, dass ich trotzdem hilfsbereit, nicht ausfallend oder beleidigend, etc. bin. Ich muss nicht jede Person mögen, aber ich muss dennoch jeder Person respektvoll gegenübertreten!



Auch wenn ich mit einer Person nicht klar komme, begegne ich ihr respektvoll!

EMPATHIE

Empathie wird nicht vorausgesetzt, denn sie kann schwer zu erlernen sein. Empathie bedeutet so viel wie Einfühlungsvermögen. Wer empathisch handelt, versucht sich, so gut es geht, in die anderen Personen und ihre Ansichten, Gedanken und Gefühle hineinzusetzen und daraufhin die „richtigen“ Worte, Gesten und Handlungen ihr gegenüber zu zeigen.



Wir versuchen uns so gut es geht, in andere hineinzusetzen.



Zuhören & Geduld aufbringen

Beispiel:

Ist ein normalerweise sehr munteres und lebhaftes Kind plötzlich sehr still und zurückhaltend, kann ich ein Gespräch suchen und eben diese Wesensveränderung ansprechen. Meistens gibt es einen Grund dafür (z.B. Bauchschmerzen, Heimweh, Problem im Zelt/daheim, ...). Oftmals kann ich durch dieses erste Gespräch bereits zu einer Verbesserung der Situation beitragen.

Indem ich versuche, die Gedanken und Gefühle der anderen Person auch wirklich zu verstehen, durch Nachfragen und Zusprüche, wie z.B. „Ich verstehe dich“ oder „Das kann ich mir vorstellen“ kann ich versuchen, empathisch zu sein – auch Zuhören und Geduld aufbringen hilft dabei.

Achtung: Empathie ist kein Mitleid! Mitleid ist oft paternalistisch (Paternalismus = Ich stelle mich als (erwachsene) Person über dich, traue dir nichts zu, weil du jünger/unerfahrener bist und nur ich weiß, was gut für dich ist). Das sollte nicht sein, denn für die betroffene Person ist ihre Situation gerade wirklich ein Problem. Lieber versuche ich die andere Person ernst zu nehmen und zu verstehen, um ihr dann ggf. transparent zu erklären, wie die Standpunkte zu bestimmten Themen sind.

Zum Beispiel sollte ich bei Heimweh, das spät nachts auftritt, empathisch sein und gleichzeitig betonen, dass es eigentlich zu spät ist, um abgeholt zu werden und so versuchen, die Situation anderweitig zu lösen.



Empathie und Mitgefühl in der
Psychozialen Beratung &
Psychotherapie – Ein
systematisches Review

Weitere Handlungsrichtlinien, die zu diesem Wert passen:



- Höflichkeit (S. 21)
- Aktiv gegen Diskriminierung (S. 32)
- Unvoreingenommenheit (S. 34)
- Inklusion (S. 35)
- Achtung der Privatsphäre (S. 43)

RECHT AUF (KÖRPERLICHE) UNVERSEHRTHEIT

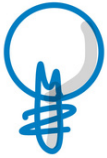
FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN SIND HIER ZU FINDEN:

- PRÄVENTION VON (SEXUALISierter) GEWALT
- BEWUSSTSEIN FÜR BEWEGUNG & GESUNDHEIT
- GEBORGENHEIT (SICHERHEIT)

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN PASSEN EBENSO ZU DIESEM WERT, SIND ABER AN ANDERER STELLE AUSFORMULIERT:

- AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG
- ECHTHEIT

PRÄVENTION VON (SEXUALISierter) GEWALT



KERNAUSSAGE

Gewalt kann auf unterschiedliche Arten ausgeübt werden - wir stellen uns aktiv dagegen!

Wir schaffen bei unserer Arbeit ein Klima, das frei von jeglicher (sexualisierter, physischer, psychischer) Gewalt ist. Dies ist keine „Soll-Bestimmung“, sondern eine „Muss-Bestimmung“. Bemerken wir ein solches Verhalten einer Person, ganz egal gegenüber wem, schreiten wir sofort ein, benennen das Fehlverhalten und besprechen gemeinsam mit einer dafür zuständigen Person die Konsequenzen. Hierzu sind nähere Informationen bald in unserem Schutzkonzept (in Arbeit) zu finden.



TIPPS ZUM WEITERLESEN

Orientierungshilfe „Schluss mit den Mythen!“ und „Die Sexualität fährt mit...“

Psychische Gewalt: Verstehen, erkennen und reagieren

Beispiel:

- Sexualisierte Gewalt: anzügliche oder sexistische Äußerungen oder Gesten, heimliche Fotos, unerwünschte Berührungen an intimen Stellen, ...
- Physische Gewalt: Ohrfeigen, Schlagen, Schütteln, Stoßen, Festhalten, Zwicken, Verbrennen, ...
- Psychische Gewalt: Ausgrenzung, Beleidigungen, Drohungen, Abhängigkeiten im Sinne von „wenn dann Forderungen“, Zwang, Anschreien, Ignoranz und Schweigen, bewusste Falschaussagen über Personen, ...

BEWUSSTSEIN FÜR BEWEGUNG & GESUNDHEIT



KERNAUSSAGE

Ich achte auf mich, meinen Körper & meine (mentale) Gesundheit.

„Mens sana in corpore sano“ (Ein gesunder Geist in einem gesunden Körper): Die eigene Gesundheit hängt mit ausreichend Bewegung und einer gesunden Ernährung, aber auch ausreichend Schlaf zusammen. Das heißt nicht, einen Marathon zu laufen, beweglich wie ein Schlangemensch zu sein oder jede Diät zu machen und auf alle Süßigkeiten zu verzichten. Ich muss mich Wohlfühlen bei dem, was ich mache und was ich esse. Die Stichworte heißen Bewusstsein und Achtsamkeit. Wenn ich in mich hineinhöre, sagt der eigene Körper oft selbst, ob es passt oder nicht.

Beispiel:

Die Maßnahme „FitKids“ zielt genau auf diese Handlungsrichtlinie ab. Sie verbindet Bewegung und gesunde Ernährung und bringt es den Kindern spielerisch näher. Auch bei unseren weiteren Aktionen gibt es immer Obst, Gemüsepausen und Salat zu jedem Abendessen (Schulungen & Freizeiten) oder Obst, das kostenlos ausgelegt wird (SPT).

RECHT AUF (KÖRPERLICHE) UNVERSEHRTHEIT

Wir versuchen stets, auch bewegungsreiche Aktionen miteinzubeziehen → bei Ferienfreizeiten z.B. durch mindestens einen sportlichen Workshop als Wahlmöglichkeit sowie eine weitere bewegungsreiche Aktion pro Tag mit allen TN, beim Spielmobil z.B. durch mindestens eine sportähnliche Aktion (z.B. Pedalos).

Wir achten darauf, dass die TN auf Freizeiten ausreichend Schlafen und dem Alter angemessen ins Bett gehen. Durch die festgelegten Ruhezeiten (Abend- und Morgenruhe) gewährleisten wir hier ein entsprechendes Umfeld.

Aber auch wir selbst müssen auf ausreichend Schlaf achten, nicht nur auf Freizeiten, Schulungen und Spieletagen.

Grundsätzlich sollen Kinder, Jugendliche und Betreuende, die in irgendeiner Art und Weise beim KJR Deggendorf an einer Maßnahme teilnehmen, immer zu Bewegung und Sport motiviert werden, z.B. durch einen Spaziergang, die Jonglierkiste, Ballkiste etc. Im Sinne der Gesundheitsprävention wird zudem auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Hygiene und Krankheiten hingewiesen, im schlimmsten Fall müssen die TN zu ihrem Wohl und dem Wohl der anderen nach Hause geschickt werden.



Hygienebelehrung

Umgang mit Kinderkrankheiten

GEBORGENHEIT (SICHERHEIT)

In Bezug auf Geborgenheit (Sicherheit) besteht unsere Aufgabe darin, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen können. Dazu zählt, sich beschützt und sicher zu fühlen und jederzeit Kritik und Probleme äußern zu dürfen, ohne Konsequenzen fürchten zu müssen.



KERNAUSSAGE

Wir schaffen ein angstfreies & positives Umfeld und versuchen mögliche Gefahren vorzubeugen.

Beispiel:

Ganz konkret können wir diese Sicherheit z.B. wie folgt schaffen:

- Vor einer konkreten Aktion (z.B. Spielmobileinsatz, Großspiel, ...) stets das Gelände nach potenziell gefährlichen Gegenständen und Gegebenheiten absuchen (z.B. Glasscherben)
- Durch gemeinsame Regeln und das konsequente Einschreiten bei Verletzung dieser
- Wenn das Gelände mit TN verlassen wird, erfolgt dies immer mindestens zu zweit, sowie mit 1. Hilfe Material und einem Handy



Zuhören & Geduld aufbringen

Fremd- & Selbstschutz

Achtung von Eigentum &
Besitz

- Das KJR-Team (Ehrenamt, Hauptamt, ehrenamtlicher Vorstand) wird dazu angehalten, alle zwei Jahre einen Erste-Hilfe-Kurs zu besuchen, dieser wird auch vom KJR organisiert
- Durch Zuhören, Geduld aufbringen und ernst nehmen von Beschwerden ein Gefühl der Sicherheit vermitteln
- Arbeitssicherheit im Büro – z.B. Prüfung aller Elektrogeräte, Dokumentation von Arbeitszeiten, ...

In diesem Zusammenhang noch ein Wort zu Regeln im Allgemeinen.

Regeln dienen grundsätzlich als Schutz: Fremd- und Selbstschutz und Schutz des Materials bzw. der Räume. Alle Regeln, die nicht einem dieser Zwecke dienen, sind mindestens zu hinterfragen und gut zu begründen. Mit steigendem Alter können Kinder und Jugendliche/junge Erwachsene immer besser für ihren eigenen Schutz sorgen und sind vorsichtiger im Umgang mit anderen und mit Material. Deswegen dürfen Regeln mit steigendem Alter auch gelockert werden.



Weitere Handlungsrichtlinien, die zu diesem Wert passen:

- Aktiv gegen Diskriminierung (S. 41)
- Echtheit (S. 56)

SOLIDARITÄT

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN SIND HIER ZU FINDEN:

- HÖFLICHKEIT
- ZUVERLÄSSIGKEIT
- PFLICHTBEWUSSTSEIN
- HILFSBEREITSCHAFT
- (SELBST-)FÜRSORGE
- TEAMARBEIT/-FÄHIGKEIT
- MITEINANDER & VONEINANDER LERNEN
- AKTIV GEGEN EXTREMISMUS

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN PASSEN EBENSO ZU DIESEM WERT, SIND ABER AN ANDERER STELLE AUSFORMULIERT:

- ZUHÖREN & GEDULD AUFBRINGEN
- WERTSCHÄTZUNG
- AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG
- VERANTWORTUNG TRAGEN – FÜR SICH UND ANDERE!

HÖFLICHKEIT



KERNAUSSAGE

Höflichkeit ist eine innere Haltung,
die möglichst immer gezeigt
werden sollte.



QUERVERWEIS

Hilfsbereitschaft

Wertschätzung

Respektvoller Umgang

Fairness

Unvoreingenommenheit

Zu Höflichkeit zählt nicht nur „Bitte“ und „Danke“ sagen. Höflichkeit ist eine innere Haltung, die sich im gesprochenen Wort äußert, aber auch in Mimik, Gestik, körperlicher und geistiger Haltung zu Tage tritt. Höflichkeit zeigt sich in vielen weiteren Handlungsrichtlinien, wie Hilfsbereitschaft, Wertschätzung, Respektvoller Umgang, Fairness oder Unvoreingenommenheit.

Beispiel:

Als KJR-Team (Ehrenamt, Hauptamt, ehrenamtlicher Vorstand) sind wir untereinander, gegenüber unseren TN, aber auch gegenüber Dritten (Eltern, Politiker:innen, ...) höflich. Wir begegnen uns und ihnen unvoreingenommen und offen.

Natürlich dürfen wir Fehlverhalten – stets in respektvoller Art und Weise – klar benennen (z.B. Verletzung von Regeln, Diskriminierung, Herabsetzen der eigenen Person, etc.). Dazu gehört es auch, nicht laut zu werden (außer in absoluten Notfällen). Wenn wir einen schlechten Tag haben, lassen wir dies nicht an anderen aus – trotzdem dürfen wir ehrlich sein und sagen, dass wir nicht den besten Tag haben, bleiben aber weiterhin respektvoll!

Zwischen „höflich“ und „respektvoll“ sein, gibt es einen Unterschied. Gerade bei Personen, die denken, über uns zu stehen und Macht über uns zu haben, müssen wir nicht immer höflich sein (also nicht immer lächeln und „gute Miene zum bösen Spiel“ machen) – respektvoll zu sein gehört aber immer dazu!

ZUVERLÄSSIGKEIT



KERNAUSSAGE

Wir handeln so, dass man sich auf
uns verlassen kann.

Um planen und unsere Arbeit gut machen zu können, braucht es grundsätzlich Zuverlässigkeit auf allen Ebenen des KJR. Zuverlässigkeit beschreibt das Handeln bzw. die Taten, die auf gemeinsame Vereinbarungen folgen – es ist also wichtig, sich an Absprachen, Termine und Vereinbarungen zu halten. Auch Pünktlichkeit gehört zur Zuverlässigkeit.

Beispiel:

Im Büro ist es wichtig, dass dem Tätigkeitsfeld entsprechende Aufgaben selbstverantwortlich und eigenständig erledigt werden. Außerdem muss sich an Abmachungen und Vereinbarungen gehalten werden, wie z.B. das Schreiben von Urlaubsübergaben an das restliche Team/die Vertretung, um einen reibungslosen Arbeitsablauf gewährleisten zu können und die Zuverlässigkeit seines Bereiches gewährleisten zu können. Außerdem ist es die Aufgabe des restlichen Teams, die zugewiesenen Aufgaben dann auch zuverlässig zu erledigen.

Wenn du als Teil des Betreuendenteams für eine Maßnahme (SpiMo, Spieletage, Freizeit, etc.) zusagst, planen wir fest mit dir. Eine (kurzfristige) Absage kann die Aktion möglicherweise akut gefährden. Bei der Maßnahme selbst verlassen wir und die Leitung uns darauf, dass wir uns auf dein Wort und dich verlassen können, dass die Dinge, die dir aufgetragen und gesagt werden, von dir umgesetzt und veranlasst werden (z.B. Workshops planen und durchführen, die Küche ordentlich hinterlassen, ...) Dabei vertrauen wir auch darauf, dass du nachfragst, wenn du etwas nicht verstehst oder kannst. Auch die Vorbereitungstreffen und der Auf-/Abbau sind wichtige Termine, die zuverlässig wahrgenommen werden sollen. Wir sind uns natürlich bewusst, dass es immer mal wieder individuelle und wichtige Gründe gibt, warum kurzfristige Absagen vorkommen (z.B. Krankheit), aber auch dann ist es im Sinne der Zuverlässigkeit wichtig, zumindest Bescheid zu sagen!

PFLICHTBEWUSSTSEIN

Der Unterschied zur Zuverlässigkeit besteht weniger inhaltlich als darin, dass unter Pflichtbewusstsein vor allem Eigeninitiative erwartet wird. Ich erkenne also selbst, welche Dinge zu erledigen sind, um zu einem (noch besseren) Gelingen unserer Arbeit beizutragen. Außerdem haben der KJR und seine Mitglieder auch verschiedene Pflichten.

Diese sind zum **Beispiel**:

- Aufgaben im SGB VIII (betrifft v.a. Hauptamt)
- Aufsichtspflicht
- Zweckgebundene Mittelverwendung, Wirtschaftlichkeit (betrifft Vorstand, Hauptamt, Ehrenamtliche – z.B. Einkaufen)



KERNAUSSAGE

Wir versuchen selbstständig zu erkennen, was angesetzt/umgesetzt werden muss.



TIPPS ZUM WEITERLESEN

SGB VIII

HILFSBEREITSCHAFT



KERNAUSSAGE

Wir helfen uns gegenseitig und nehmen Hilfe an.



QUERVERWEIS

Transparenz & offene Kommunikation

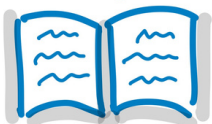
Ohne ein mehr oder weniger großes Team kann die Arbeit beim KJR nicht gelingen. Wir helfen und unterstützen uns gegenseitig. Dazu zählt zum einen, dass ich die eigene Hilfe anbiete, aber auch, dass ich fremde Hilfe annehme oder darum bitte. Im Falle von Aufgabenverteilung nehmen wir uns auch einer Aufgabe an. Diese Hilfsbereitschaft gilt nicht nur gegenüber „KJR-internen“ Personen, sondern sie zählt auch und ganz besonders gegenüber den TN sowie Dritten (z.B. Erziehungsberechtigten, Vereinsvertreter:innen). Wenn ich jedoch mal nicht in der Lage bin eine Aufgabe zu übernehmen, dann darf ich das auch äußern.

(SELBST-)FÜRSORGE



KERNAUSSAGE

So wie wir uns um andere & das Material kümmern & sorgen, so kümmern & sorgen wir uns auch um uns selbst!



QUERVERWEIS

Achtung von Eigentum & Besitz

Umweltschutz

Empathie

Bewusstsein für Bewegung & Gesundheit

Durch die Verantwortung, die an uns übertragen ist, sollte es selbstverständlich sein, dass uns das Wohl der uns umgebenden Menschen, aber auch der Natur und Materialien am Herzen liegt. Kümmern und sorgen wir uns um das Wohlergehen, handeln wir fürsorglich. Die Notwendigkeit zu erkennen, erfordert ein großes Maß an Empathie. Doch ebenso wichtig wie das Sorgen und Kümmern um die Umgebung, ist das Sorgen und Kümmern um sich selbst. Unser Körper und unser Geist sind unser größtes Gut.

Beispiel:

Egal, ob im Büro, auf dem Zeltplatz, bei einem SpiMo-Einsatz oder wenn wir privat auf der Straße unterwegs sind: Wenn wir erkennen, dass es einer Person gerade nicht gut geht und/oder sie Hilfe benötigt, bieten wir unsere Unterstützung an, soweit uns dies möglich ist. So helfen wir anderen Menschen über die Straße oder die Treppe, helfen etwas Schweres zu tragen oder erinnern sie, auch mal eine Pause einzulegen.

Gleichzeitig müssen wir auch auf die inneren Zeichen hören, die uns unser eigener Körper sendet, wenn er zum Beispiel krank wird oder eine Pause benötigt.

TEAMARBEIT/-FÄHIGKEIT

Eine KJR-Maßnahme funktioniert nur, wenn alle Beteiligten als Team zusammenarbeiten. So können Schwächen ausgeglichen und Stärken ergänzt werden. Somit entsteht sprichwörtlich ein Kuchen, welcher mehr ist als die Summe seiner Krümel.

Doch um gut zusammenarbeiten und zusammen arbeiten zu können, muss ich selbst dazu „fähig“ sein, Teil eines Teams zu sein. Dazu gehört es, nicht gegeneinander, sondern miteinander zu reden und zu arbeiten. Kommunikationsfähigkeit, Eigeninitiative, Hilfsbereitschaft, Vertrauen, Kooperationsbereitschaft, Pflichtbewusstsein oder Kompromissbereitschaft sind nur eine kleine Auswahl an Stichworten, die dabei helfen „teamfähig“ zu sein. Und keine Sorge, wir müssen und können nicht in allen Dingen gleich Profi sein. Vieles davon kannst du erlernen oder erlernst du beiläufig bei uns!

Vor allem Transparenz und offene Kommunikation sind dabei extrem wichtig. Wenn ich bei einer Ferienfreizeit zum Beispiel eine Pause machen möchte, kläre ich es mit der Leitung ab und sage Bescheid, wo ich in der Zeit bin.

Außerdem tragen wir verschiedene Verantwortungen gegenüber einem Team – die anderen verlassen sich schließlich auf mich. Das heißt für mich, ehrlich zu sein, gemeinsam zu diskutieren und kompromissbereit zu sein.

Die eigenen Bedürfnisse zu äußern und dabei offen und aufrichtig zu sein, diese nicht zu verstecken oder „runterzuschlucken“, sie manchmal aber auch zurückzustellen, ist wichtig.



KERNAUSSAGE

Wir versuchen als Teil eines Teams transparent und offen zu kommunizieren und verantwortungsvoll und zuverlässig zu sein.



QUERVERWEIS

Transparenz & offene Kommunikation
Hilfsbereitschaft
Pflichtbewusstsein
Achtung & Schätzen der Gemeinschaft

MITEINANDER & VONEINANDER LERNEN

Miteinander und Voneinander zu lernen bringt mich in meiner eigenen Persönlichkeitsentwicklung weiter! Es heißt nicht umsonst: Wir lernen ein Leben lang. Und das Schöne daran ist, dass die Jüngeren nicht nur von den Älteren, sondern auch wir noch so viel von unseren TN lernen können – wir müssen ihnen nur Zuhören und Geduld aufbringen und ihnen (und uns) die Chance dazu geben!



KERNAUSSAGE

Wir versuchen als Teil eines Teams transparent und offen zu kommunizieren und verantwortungsvoll und zuverlässig zu sein.

SOLIDARITÄT



Zuhören & Geduld aufbringen

Autonomie &
Selbstbestimmung fördern

Unvoreingenommenheit

Transparenz & offene
Kommunikation



Selbstwirksamkeit steigern

Über die Montessorie Pädagogik

Lernen am Modell
nach Albert Bandura

Gemeinsam zu lernen, gerade mit Kindern und Jugendlichen, ist wichtig. Es schafft ein vertrauensvolles Verhältnis auf Augenhöhe und zeigt den Kindern und Jugendlichen, dass sie lernfähig sind und etwas erreichen können – ihre Selbstwirksamkeitserwartung kann also steigen, wenn sie Dinge selbst herausfinden und verstehen und nicht immer nur vorgesetzt bekommen. Durch gezielte Fragen und Hinweise (z.B. bei der Konfliktlösung: „wie würdest du dich fühlen, wenn“ oder „stell dir vor, dass“) können wir Kinder und Jugendliche dabei unterstützen, eigene Lösungen zu finden. Ganz nach Maria Montessoris Motto „Hilf mir es selbst zu tun“.

Da wir außerdem nie alles selbst wissen können, sind wir darauf angewiesen voneinander zu lernen. Das beinhaltet somit, anderen Personen offen und unvoreingenommen gegenüberzutreten und immer davon auszugehen, dass sie etwas wissen, was ich nicht weiß. Miteinander statt übereinander zu reden ist also auch hier die Basis.

Voneinander zu lernen braucht zudem Kritikfähigkeit und die Fähigkeit zu konstruktivem Feedback – ich muss konstruktiv (wertschätzend und konkret) Feedback geben können und selbst bereit sein, konstruktive Rückmeldungen an und ernst, sowie nicht persönlich zu nehmen. Grundlage hier ist ebenfalls miteinander und wertschätzend zu reden. Es ist in Ordnung, sich in einer Sache uneins zu sein. Wichtig ist es dabei, einen respektvoller Umgang sowie Wertschätzung gegenüber der anderen Person zu beachten. Zudem lernen andere oft von uns, sozusagen „am Modell“. Sich diesem Aspekt bewusst zu sein ist wichtig, gerade in Bezug auf die Außenwirkung des KJR und den eigenen Handlungen im Kontext von Regeln und einem wertschätzenden Umgang miteinander.

AKTIV GEGEN EXTREMISMUS



KERNAUSSAGE

Extremismus lehnt unsere Gesetze,
Werte und Regeln ab und
missachtet sie!

Unter Extremismus versteht man die grundsätzliche Ablehnung des demokratischen Verfassungsstaats und seiner zu Grunde liegenden Werte, Normen und Regeln. Extremist:innen wollen die freiheitlich demokratische Grundordnung abschaffen und sie durch eine Ordnung, die ihren jeweiligen Vorstellungen entspricht, ersetzen. Häufig nutzen sie Gewalt zur Durchsetzung ihrer eigenen Ziele (physisch und psychisch).

Wir stehen zu unseren Werten, unserer Demokratie und Gesetze in Deutschland. Wir achten die Würde des Menschen, schätzen die Vielfalt und Individualität jeder einzelnen Person und halten uns an die Meinungsfreiheit. Jede Form von Extremismus, im Besonderen Rechtsextremismus, verletzt oder missachtet jedoch diese - unsere - Grundsätze und Werte.

Demnach wird von uns nicht nur erwartet, dass wir selbst nicht extremistisch sind und handeln, sondern es ist gewünscht, dass wir als KJR und Alle, die diesem angehören, aktiv dagegen vorgehen und entsprechende Handlungen und Äußerungen im Rahmen der eigenen Möglichkeiten und ohne uns selbst in Gefahr zu bringen, unterbinden und klären. Das kann zum Beispiel stattfinden, indem wir für unsere Werte und diesen Leitfaden argumentieren und einstehen.

Wir bieten es zudem an, gemeinsam zu Demonstrationen für Vielfalt und Demokratie zu gehen. Wenn wir (rechts-)extreme Handlungen z.B. den „Hitlergruß“, Gewalt aus (rechts-)radikalen Motiven oder Aussagen z.B. im Kontext von Antisemitismus, ausländerfeindliche Äußerungen, etc. mitbekommen, gehen wir aktiv dagegen vor. Dies gilt auch für „Memes“ in WhatsApp-Chats, die mit dem KJR Deggendorf in Verbindung stehen. Aktiv dagegen vorzugehen bedeutet, das Fehlverhalten/die Aussage klar zu benennen und über Demokratie, freiheitlich-demokratische Werte, Wichtigkeit von Vielfalt, Argumenten für unsere Werte, uvm. aufzuklären. Infos und Handwerkszeug dafür erhalten Ehrenamtliche u.A. auf den Schulungen für Jugendleiter:innen. Wir versuchen so gut wie möglich auch Kinder und Jugendliche ihrem Alter entsprechend für diese Themen zu sensibilisieren. Im Rahmen der KoJa fördern wir zudem Maßnahmen zur politischen Bildung.

Weitere Handlungsrichtlinien, die zu diesem Wert passen:

- Zuhören & Geduld aufbringen (S. 12)
- Wertschätzung (S. 22)
- Aktiv gegen Diskriminierung (S. 32)
- Verantwortung tragen - für sich und andere! (S. 42)



KERNAUSSAGE

Wir lehnen jede Form von Extremismus strikt ab und gehen nach unseren Möglichkeiten aktiv gegen jede Form von Extremismus vor.



QUERVERWEIS

Prävention von
(sexualisierter) Gewalt
Demokratie & Gesetze
Meinungsfreiheit
Achtung der Menschenwürde
Achtung & Schätzen der
Vielfalt
Achtung & Schätzen der
Individualität



QUERVERWEIS

ACHTUNG VON NATUR & UMWELT

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN SIND HIER ZU FINDEN:

- ACHTUNG VON EIGENTUM & BESITZT
- UMWELTSCHUTZ

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIE PASST EBENSO ZU DIESEM WERT, IST ABER AN ANDERER STELLE AUSFORMULIERT:

- RESPEKTVOLLER UMGANG

ACHTUNG VON EIGENTUM & BESITZ

Der KJR besitzt eine Menge an Material und Equipment, welches zum Teil in der Anschaffung sehr kostspielig ist. Bei unserer Arbeit/bei unseren Maßnahmen haben wir unsere „Sachen“ dabei. All diese Dinge, sowie die Örtlichkeit, auf der wir unsere Maßnahme ausführen, haben „einen Wert“. Und auf diesen Wert und dessen Erhaltung gilt es zu achten.

Beispiel:

Deshalb werden nicht benötigte Materialien aufgeräumt und bei Bedarf gesäubert oder den Eigentümer:innen zurückgegeben. Sollten tatsächlich Dinge beschädigt werden oder kaputt gehen, teilen wir es der dafür zuständigen Person und/oder der Person, der es gehört, mit.



KERNAUSSAGE

Wir behandeln alle Dinge so, als ob sie uns selbst gehören und bemühen uns, nichts zu beschädigen.

UMWELTSCHUTZ

Unter Umweltschutz fällt sehr vieles. Angefangen beim Aufsammeln von Müll, der auf den Straßen, Wegen und Wiesen liegt, über das bewusste Einkaufen bis hin zum Verzicht auf Fleisch und Fischprodukte. Im Sinne des Mobilitätskonzepts sind alle angehalten, möglichst Fahrgemeinschaften zu bilden, das Rad oder öffentliche Verkehrsmittel zu nutzen oder zu Fuß zu unseren Maßnahmen zu kommen.

Auch wenn Kleinigkeiten nicht die Welt retten können, tragen wir durch diese Einstellung zu einer besseren Welt bei. Denn je mehr Menschen so denken und vor allem auch handeln, umso mehr wird bewirkt. Hier stimmt der Spruch: Viel hilft viel! – Auch wenn's vermeintlich nur Kleinigkeiten sind!

Beispiel:

Ganz konkret können wir in unterschiedlichen Bereichen unter anderem Folgendes tun:

Küche/Essen:

- Soweit möglich saisonal und regional einkaufen und Hofladen im Landkreis nutzen
- Waren verpackungsreduziert kaufen und vor allem bei Obst/Gemüse auf Plastiktüten verzichten
- Auf Bio- und Fairtrade Siegel achten
- Frisch kochen, Fleisch- und Fischkonsum reduzieren oder ganz weglassen
- Müll trennen und zum Recyclinghof bringen



KERNAUSSAGE

Versuchen wir einen möglichst kleinen ökologischen Fußabdruck zu hinterlassen! Auch kleine Dinge tragen zu einer Besserung bei!

Ressourcen:

- Licht am Abend aus machen und tagsüber nur anschalten, wenn es wirklich notwendig ist
- Mehrfachstecker ausschalten, wenn sie nicht benötigt werden
- Wiederaufladbare Akkus statt Batterien nutzen
- -Unnötigen Wasserverbrauch vermeiden (z.B. Wasser aus beim Hände- oder Körpereinseifen, Stopper der Klospülung nutzen, etc.)
- Wiederverwendbare Wasserbomben nutzen (verbrauchen weniger Wasser und schonen die Umwelt!)
- Wasserkocher nicht unnötig voll machen

Material:

- Möglichst verpackungssparend einkaufen, sowie den nicht vermeidbaren Müll „upcyclen“ (z.B. bei SpiMo-Bastelangeboten oder auch Workshops auf Freizeiten)
- Papier sparen → auch im Büro z.B. Einladungen digital versenden, Betreuendenvereinbarung nur noch auf einer Liste unterschreiben, ...
- Auch bei Material kann auf Öko- und Fairtrade Siegel geachtet werden



Weitere Handlungsrichtlinie, die zu diesem Wert passt:



Respektvoller Umgang (S. 14)

GLEICHBERECHTIGUNG & CHANCENGERECHTIGKEIT

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN SIND HIER ZU FINDEN:

- FAIRNESS
- AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG
- UNVOREINGENOMMENHEIT
- INKLUSION

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN PASSEN EBENSO ZU DIESEM WERT, SIND ABER AN ANDERER STELLE AUSFORMULIERT:

- ACHTUNG & SCHÄTZEN DER VIELFALLT
- TRENNUNG VON HANDLUNG & PERSON – ANNAHME DES GUTEN GRUNDES
- ZUHÖREN & GEDULD AUFBRINGEN
- PARTIZIPATION
- RESSOURCENORIENTIERTES HANDELN
- SITUATIONS- & BEDÜRFNISORIENTIERTES HANDELN
- FLEXIBILITÄT

FAIRNESS



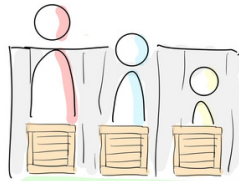
KERNAUSSAGE

Gleichberechtigung/Gleichheit ist nicht immer gerecht! Wir versuchen Chancengerechtigkeit durch Fairness zu schaffen.

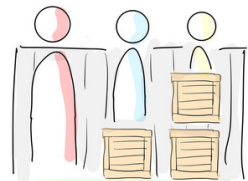
Googeln wir nach der Definition von Fairness, finden wir unter anderem folgendes:

„anständiges Verhalten;
gerechte, ehrliche Haltung anderen gegenüber“.

Im Sport: „den (Spiel)regeln entsprechendes, anständiges und kameradschaftliches Verhalten beim Spiel, Wettkampf o. Ä.“



GLEICHHEIT



GERECHTIGKEIT

Beispiel:

Da es immer noch schwer greifbar ist, hier ein Beispiel, wie es sich anhand einer KJR-Maßnahme gut erklären lässt: Mit der Gruppe wird ein kleines Fußballspiel gemacht. Logischerweise spielen nicht alle Kinder gleich gut Fußball, die einen sind auch schon älter und damit schneller und körperlich robuster, die anderen sind kleiner, körperlich schwächer und haben somit im Spiel einen Nachteil, wenn ich als Spielleitung nach dem Prinzip der strikten und absoluten Gleichberechtigung/Gleichheit entscheide. Um das Spiel für alle Beteiligten fair und gerecht und damit schön zu gestalten, sind als Spielleitung bei Zweikämpfen unterschiedliche Maßstäbe anzusetzen, welche die körperlichen Voraussetzungen berücksichtigen. So ist im Zweikampf zwischen zwei körperlich ungleichen Kindern ein Foul zu pfeifen, hingegen aber zwischen zwei gleichstarken Kindern ist nicht zwingend ein Foul zu ahnden.

Somit hat Fairness sehr viel mit einem Respektvoller Umgang untereinander zu tun. Und damit auch die körperlich „schwächeren“ Kinder gerne mitspielen, müssen sie auch am Spiel beteiligt werden. Dies funktioniert, wenn sie „leichtere Voraussetzungen“ zum Spielen haben: sie werden nicht (so hart) attackiert, haben mehr Versuche, etc. Das heißt, damit auch sie die gleichen oder ähnliche Chancen im Spiel haben, gelten für sie zum Teil andere Regeln (Chancengerechtigkeit!). Das Spiel ist damit fairer.



QUERVERWEIS

Respektvoller Umgang

Bei einem Streit oder einer Meinungsverschiedenheit werden grundsätzlich immer beide Seiten, im Sinne der Fairness, angehört und vorurteilsfrei versucht herauszufinden, was tatsächlich passiert ist und was die Gründe für die jeweiligen Meinungen sind.

GLEICHBERECHTIGUNG & CHANCENGERECHTIGKEIT

Im Sinne der Förderung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit können wir Kinder, Jugendliche und andere durchaus auch ihre eigenen Konflikte untereinander lösen und Kompromisse finden lassen – natürlich unter Beaufsichtigung und ggf. auch Moderation.

Sollte eine Handlung/ein Verhalten nicht in Ordnung gelesen sein, wird versucht, eine logische und faire Konsequenz finden (z.B. jemand beleidigt sein Gegenüber während eines Streits → muss sich bei seinem Gegenüber entschuldigen).



QUERVERWEIS

Autonomie & Selbstbestimmung fördern



MATERIAL

Regeln & Konsequenzen

AKTIV GEGEN DISKRIMINIERUNG

Wegen dem Wert Achtung der Menschenwürde und den Handlungsrichtlinien Achtung und Schätzen der Individualität, Wertschätzung, Respektvoller Umgang und Achtung und Schätzen der Vielfalt versteht sich von selbst, dass wir niemanden aufgrund folgender Merkmale (direkt oder indirekt) diskriminieren:

- Abstammung („Rasse“), Hautfarbe oder Ethnie, nationaler oder geografischer Herkunft
- Geburt, sozialer Herkunft (Klassismus) oder wirtschaftlicher Verhältnisse
- Sprache
- Alter (Altersdiskriminierung/Adultismus – hier besonders Kinder und Jugendliche nicht aufgrund ihres Alters)
- Geschlecht oder Geschlechtsidentität
- Religion
- Politischer, weltanschaulicher oder sonstiger Überzeugung
- Sexueller Orientierung/sexueller Identität
- Körperlicher oder geistiger Fähigkeiten und körperlichem Erscheinungsbild (Ableism, Lookism, Audismus) oder sonstiger Merkmale.



KERNAUSSAGE

Wir grenzen niemanden aus, sondern gehen aktiv gegen ein solches Verhalten vor und begegnen jeder Person respektvoll



QUERVERWEIS

Weiterführendes Material zum Thema Diversität & Diskriminierung

GLEICHBERECHTIGUNG & CHANCENGERECHTIGKEIT



Inklusion
Unvoreingenommenheit
Aktiv gegen Extremismus

Wir erkennen an, dass keine Person aufgrund der Zugehörigkeit zu obenstehenden Merkmalen benachteiligt werden darf. Zudem ist uns bewusst, dass jede Person auch noch mehr Eigenschaften hat als bspw. „homosexuell“ oder „geflüchtet“. Nicht alle Personen, die z.B. geflüchtet sind, sind gleich. Gruppen von Menschen können und dürfen nicht pauschalisiert und auf eine Eigenschaft reduziert werden. Wir bemühen uns zudem, immer die Person mit ihren verschiedenen Eigenschaften kennen zu lernen und nicht aufgrund eines Merkmals (z.B. „religiös“) gleich auf andere Eigenschaften bzw. negative Zuschreibungen zu schließen (z.B. „fanatisch“) und reflektieren uns dahingehen selbst. Wir bemühen uns also darum, uns unsere Vorurteile bewusst zu machen, sie dadurch aufzubrechen und offen auf Menschen zuzugehen.

Zudem treten wir aktiv gegen Diskriminierung ein, wir schreiten also ein, wenn wir Diskriminierung bei unseren Maßnahmen wahrnehmen. Dazu versuchen wir möglichst genau zu reflektieren bzw. zu benennen, was das diskriminierende Verhalten war und wieso das verletzen kann. Wir setzen eher auf Aufklärung und miteinander reden statt auf einen „erhobenen Zeigefinger“ – sind dabei aber klar und respektvoll.

Dies kann zum **Beispiel** durch folgendes geschehen:

- Auf eine diversere und inklusivere Ausgestaltung und Bewerbung unserer verschiedenen Maßnahmen sollte von Seiten des Hauptamts hingewirkt werden (z.B. Programmheft in mehreren Sprachen oder in einfacher Sprache und an verschiedenen Orten, Schulungen von Ehrenamtlichen zum Thema Diversität).
- Wir versuchen verschiedene Themen als „Querschnittsthema“ einzubauen – also immer wieder dafür zu sensibilisieren, aufzuklären, z.B. Flyer auszulegen oder als Workshopthema auf unseren Schulungen einzubauen.
- Bei wiederholtem absichtlich diskriminierendem Verhalten einer Person folgen ernsthafte Konsequenzen.
- Wir versuchen Diskriminierung auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene zu erkennen und abzubauen.

GLEICHBERECHTIGUNG & CHANCENGERECHTIGKEIT

Beispiel:

Ein Workshop kann den TN nach seinen Eigenschaften, die man dafür mitbringen sollte, vorgestellt werden. Bei einem Fußballworkshop kann es etwas rauer zugehen, wohingegen ich bei einem Bastelworkshop eher sitzen muss. Die Workshops werden eben nicht einem bestimmten Geschlecht zugeordnet, sondern sind offen für alle, die Lust auf eine wilde/ruhige Atmosphäre haben.

Betrachten wir außerdem das Bild oben (S. 31), ist es manchmal auch schon diskriminierend, wenn Kinder gleichbehandelt werden, weil sie von Grund auf andere Voraussetzungen haben. Somit ist für uns zu beachten, dass wir die Kinder „gerecht“ (fair) behandeln und nicht zwangsläufig gleich.



UNVOREINGENOMMENHEIT

Keiner mag sie, alle haben sie: Vorurteile. Doch nicht immer sind Vorurteile so schlecht wie ihr Ruf. Denn unser Gehirn braucht diese Fähigkeit, um in Sekundenbruchteilen Menschen in Kategorien einordnen zu können, da es sonst mit den vielen Informationen völlig überladen wäre. Wir Menschen nehmen in den ersten Sekunden, wenn wir einen anderen Menschen sehen, viele Informationen über diese Person wahr und ordnen sie den für uns passenden Stereotypen zu. Das ist ein normaler und oft auch unbewusster Prozess. Doch Stereotypen sind nur eine Komponente, aus denen Vorurteile bestehen, denn dann setzt der Prozess ein, den wir uns bewusst machen müssen. Stereotypen beeinflussen unsere Handlungen, ob wir wollen oder nicht. Schwierig wird es dann, wenn wir aufgrund dieser Stereotype über andere Personen urteilen, ohne sie zu kennen („Du bist so, weil ... und deswegen kannst du nicht, denn ...“). Dennoch sind wir keiner „inneren Macht“ ausgeliefert, die uns zu rassistischem, diskriminierendem oder sonstigem vorurteilsbehafteten Verhalten zwingt – unsere Äußerungen und Handeln können wir kontrollieren und wir sind selbst dafür verantwortlich. Natürlich sind wir durch die unterschiedlichsten Erfahrungen geprägt, durch unsere Erziehung, Begegnungen mit Menschen und vielem mehr (Sozialisation). Dessen müssen wir uns immer wieder aktiv bewusstwerden und uns und damit auch unser Verhalten stets hinterfragen und reflektieren, um möglichst unvoreingenommen handeln zu können.



„Schubladen-Denken“ und Vorurteile sind normal. Machen wir sie uns bewusst und hinterfragen sie regelmäßig, um andere nicht danach zu beurteilen.



Welche Vorurteile sich in uns verstecken | Wie intolerant bist du?
Das Experiment

GLEICHBERECHTIGUNG & CHANCENGERECHTIGKEIT



Trennung von Handlung & Person-
Annahme des "Guten Grundes"

Aktiv gegen Diskriminierung

Fairness

Beispiel:

Wir kennen z.B. Personen oftmals bereits von früheren Maßnahmen bei uns und haben auch deshalb „ein gewisses Bild“ von ihnen. Wir dürfen aber Personen nicht durch den aktuellen oder einen früheren Eindruck in „Schubladen“ stecken und voreingenommen mit ihnen umgehen. Personen entwickeln sich weiter und reagieren in unterschiedlichen Situationen auch anders. Nur, weil sie einmal etwas nicht richtig gemacht haben, bedeutet das nicht, dass das immer so ist. Dazu gehört es auch, mit vergangenen Situationen abschließen zu können und nicht nachtragend zu sein.

Außerdem bedeutet jede „Schublade“ gleichzeitig fehlende Fairness und kann schnell zu Diskriminierung werden.

Wichtig ist es also, dass wir uns unserer Vorurteile, die wir automatisch haben, bewusstwerden, um sie überhaupt nach und nach durch Offenheit und ehrliche Begegnungen mit anderen abbauen zu können.

INKLUSION



KERNAUSSAGE

Wir versuchen eine Umgebung zu schaffen, die nicht schon aufgrund von Barrieren Menschen ausschließt oder an der Teilhabe hindert.

Barrieren können z.B. Sprache, Schrift, Stufen oder Türen sein.

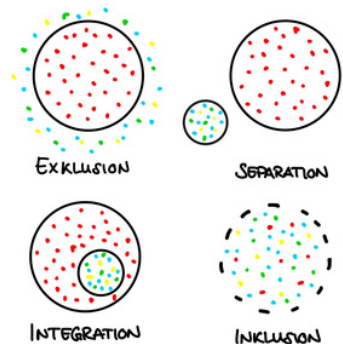
Inklusion ist genau genommen eine Art, wie eine Gesellschaft oder Gruppe zusammenleben kann.

Um Inklusion noch besser verstehen zu können, ist es sinnvoll auch die anderen Formen zu kennen: Exklusion, Separation und Integration.

Der Begriff Exklusion bedeutet

wörtlich Ausschluss oder Ausgrenzung. Menschen, die vermeintlich „anders“ sind, werden aus diversen Gründen aus der „Mehrheitsgesellschaft“/aus einer Gruppe, gegen ihren Willen, ausgegrenzt/ausgeschlossen (z.B. auf Grund ihrer „Andersartigkeit“, zum Machterhalt der „Mehrheitsgesellschaft“, aus Misstrauen den „anderen“ gegenüber, usw.).

Bei Separation verhält es sich zwischen „der Ursprungsgruppe“ und den „anderen“ ähnlich, hier werden die „anderen“, die zuvor ganz ausgeschlossen wurden, als eigene „Gruppe“ gesehen, die allerdings weiterhin gegen ihren Willen ausgeschlossen bleibt.



GLEICHBERECHTIGUNG & CHANCENGERECHTIGKEIT

Bei Integration wird diese „Gruppe der anderen“ zwar in die „Mehrheitsgesellschaft“ mit aufgenommen, wobei sie aber weiterhin als „die Anderen“ wahrgenommen werden und als solche nicht zur Gemeinschaft/zur „Ursprungsgruppe“ dazugehören.

Bei Inklusion werden jegliche Abgrenzungen aufgehoben und jede Person als Individuum und als einzigartig und „normal“ angenommen, wodurch sich alle möglichen Gruppierungen schon wegen dieser Herangehensweise ausschließen. Außerdem verändert sich bei Inklusion die Sichtweise, dass nicht mehr Personen beeinträchtigt sind, sondern die Umgebung diese Personen beeinträchtigt.

Auch in der Praxis ist Inklusion leider oftmals gar nicht so einfach umzusetzen. Dabei ist der Ursprungsgedanke ein ganz simpler und wichtiger: Das „Problem“ sind nämlich nicht die Menschen mit Beeinträchtigungen, sondern das Problem ist die Umgebung mit ihren vielen sichtbaren und unsichtbaren Barrieren, die beeinträchtigt!

Die Frage, welche wir uns also alle immer wieder stellen sollten, ist: Wie können wir eine Umgebung schaffen, die niemanden schon im Vorhinein beeinträchtigt oder behindert und so sogar von unseren Maßnahmen/von „unserer Gruppe“/von unserer Gemeinschaft/von unserem Land/ ... ausschließt?

Beispiel:

Exklusion:

Alle Schwarzhäutigen sind „die Gruppe“ und nur sie sind auf der Schulung, alle anderen müssen draußen bleiben.

Separation:

Nur die Schwarzhäutigen sind auf der Schulung, aber für die anderen gibt es zumindest außerhalb des Geländes einen Pavillon, in dem sie sich zusammensetzen dürfen.

Integration:

Hier dürfen die anderen mit auf die Schulung, dürfen sich aber nur auf einem extra für sie ausgewiesenen und angepassten Platz aufhalten und bewegen und bekommen ein „extra“ Angebot.

Inklusion:

Schon die Einteilung in die Gruppe der Schwarzhäutigen fällt hier weg, unter anderem weil auch diese Gruppe so verschieden ist (Augenfarbe, Kleidung, Hobbies, ...). Alle Personen dürfen und können, wenn sie denn überhaupt wollen, auf die Schulung gehen und sich dort frei bewegen – für alle besteht auch die barrierefreie Möglichkeit, dort hinzukommen.



KERNAUSSAGE

Absolute Inklusion ist in unserem Rahmen sehr schwer möglich, trotzdem versuchen wir Schritt für Schritt besser zu werden.



QUERWENFS

Fairness



TIPPS ZUM WEITERLESEN

10 Knigge-Tipps zum respektvollen Umgang mit behinderten Menschen

Inklusion, Integration, Separation, Exklusion und Extinktion - was ist das?

GLEICHBERECHTIGUNG & CHANCENGERECHTIGKEIT



Achtung & Schätzen der Vielfalt

Achtung & Schätzen der
Individualität

Wir wollen natürlich Inklusion! Dieses hohe Ziel ist in der Praxis jedoch nicht immer so einfach zu erreichen. Deswegen gilt: Auch Integration ist schon ein Schritt in die richtige Richtung.

Um unsere Angebote dennoch Stück für Stück inklusiver zu machen, können wir Folgendes konkret dafür tun:

- Unsere Angebote und die Werbung inklusiver und barriereärmer gestalten
- Betreuende in den Themen Inklusion, Diversität, etc. schulen
- Bei den Maßnahmen versuchen, stets alle TN miteinzubeziehen und niemanden auszuschließen → Manchmal bedarf es auch Individuallösungen für verschiedene TN (z.B. ein:e TN hat eine geistige oder körperliche Einschränkung und kann deswegen nicht den ganzen Tag an allen Aktionen teilnehmen)
- So gut wie möglich versuchen, auch Einzellösungen zu finden, ohne uns nur auf diese eine Person zu fokussieren (Schutz der anderen TN muss auch gewährleistet sein) und ohne die Gruppendynamik negativ zu beeinflussen
- TN dafür sensibilisieren und ihnen erklären, warum manche TN individuelle Lösungen benötigen



Weitere Handlungsrichtlinien, die zu diesem Wert passt:

- Achtung & Schätzen der Vielfalt (S. 10)
- Trennung von Handlung & Person - Annahme des "Guten Grundes" (S. 12)
- Zuhören & Geduld aufbringen (S. 12)
- Partizipation (S. 40)
- Ressourcenorientiertes Handeln (S. 46)
- Situations- & bedürfnisorientiertes Handeln (S. 49)
- Flexibilität (S. 48)

RECHT AUF SELBSTBESTIMMUNG

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN SIND HIER ZU FINDEN:

- AUTONOMIE & SELBSTBESTIMMUNG FÖRDERN
- FREIWILLIGKEIT
- PARTIZIPATION
- VERANTWORTUNG TRAGEN – FÜR SICH UND ANDERE!
- ACHTUNG DER PRIVATSPHÄRE

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN PASSEN EBENSO ZU DIESEM WERT, SIND ABER AN ANDERER STELLE AUSFORMULIERT:

- ACHTUNG & SCHÄTZEN DER INDIVIDUALITÄT
- ZUHÖREN & GEDULD AUFBRINGEN
- WERTSCHÄTZUNG
- BEWUSSTSEIN FÜR BEWEGUNG & GESUNDHEIT
- ECHTHEIT

AUTONOMIE & SELBSTBESTIMMUNG FÖRDERN



KERNAUSSAGE

Wir setzen nicht alles vor, sondern bei uns darf selbst entschieden, gehandelt & ausprobiert werden.

Junge Menschen sollen bei uns zu selbstbestimmtem und eigenverantwortlichem Handeln angeregt werden.

Das heißt konkret: wir entscheiden nicht alles für sie, sondern lassen sie selbst entscheiden, selbst handeln, selbst ausprobieren und auch selbst Fehler machen.

Dazu versuchen wir einen Rahmen zu schaffen, in dem Gefahren vorab vermindert werden und Fehler so risikofreier gemacht werden können.

Beispiel:

Diese beiden Punkte treten vor allem auf Freizeiten auf, da hier die TN länger als ein paar Stunden/einen Tag bei uns sind. Die Kinder sind bei uns ohne ihre Erziehungsberechtigten und somit auf sich allein gestellt. Diese Erfahrung hilft ihnen bei ihrer Entwicklung zu eigenständigen (autonomen) Persönlichkeiten. Sie sind dafür verantwortlich, sich selbst dem Wetter entsprechend anzuziehen, müssen sich entscheiden, in welche Workshops sie gehen, etc. Obwohl wir ihnen das Zähneputzen, die Bettgeh- und Essenszeiten, usw. vorgeben, sind sie in gewisser Hinsicht trotzdem in diesen Dingen auch selbst verantwortlich. Je älter die TN sind, desto mehr Autonomie (Eigenständigkeit) und Selbstbestimmung können wir ihnen zumuten und vor allem auch zutrauen. Bei uns gehen die Kinder einen großen Schritt in ihrer Selbstentwicklung und wir helfen ihnen, unterstützen sie dabei und fördern und fordern sie darin. Wir sind nicht ihre Erziehungsberechtigten, die sich um all ihre Belange kümmern (können). Trotzdem geben wir ihnen stets das Gefühl, dass sie nicht allein gelassen werden.



QUERVERWEIS

Geborgenheit & Sicherheit

Fremd- & Selbstschutz

Miteinander & Voneinander lernen

Partizipation



MATERIAL

Regeln & Konsequenzen

FREIWillIGKEIT



KERNAUSSAGE

Niemand kann zu etwas gezwungen werden - in einer Gemeinschaft braucht es aber trotzdem gemeinsame Vereinbarungen und Regeln.

Jugendarbeit basiert auf dem Prinzip der Freiwilligkeit. So sind wir auch beim KJR immer freiwillig und TN sowie Betreuer:innen können zu nichts gezwungen werden. Freiwilligkeit bietet für Kinder und Jugendliche die Chance, eigene Erfahrungen zu sammeln, selbstständig zu werden und Verantwortung zu übernehmen. Freiwilligkeit bedeutet aber nicht, dass es keine Regeln oder Verbindlichkeiten mehr gibt, denn dass diese notwendig und sinnvoll sind, wird in vielen anderen Absätzen bereits deutlich.

RECHT AUF SELBSTBESTIMMUNG

Bei der Freiwilligkeit kann es aber schnell zu einem Wertekonflikte bzw. einem Konflikte auf „unterschiedlichen Ebenen“ kommen: Freiwilligkeit <-> Achtung und Schätzen der Gemeinschaft(z.B. die Gruppe wird gestört, wenn ich was anderes mache).

Freiwilligkeit <-> Geborgenheit (Sicherheit)/Fremd- und Selbstschutz (z.B. nur weil ein Kind gerne schnitzt, darf es dieses Messer nicht auf den Maßnahmen dabei haben).

Freiwilligkeit <-> Zuverlässigkeit (z.B. wird sich nach einer Zusage zu einer Maßnahme auch darauf verlassen, dass ich komme).

Deshalb gilt es in jeder Situation abzuwägen, worauf mehr Gewichtung zu setzen ist, welche Handlungsrichtlinie also „Vorrang“ hat und eben die andere zurückstecken muss.

Freiwillig etwas zu tun oder irgendwo zu sein bedeutet auch, keine Abhängigkeitsverhältnisse zu schaffen.



QUERVERWIS

Achtung & Schätzen der Individualität

Negativ-Beispiel:

„Nur wenn du regelmäßig beim KJR bist, bekommst du Wertschätzung“ oder „Wenn du ‚brav‘ bist und dieses und jenes tust, dann darfst du...“ sind Beispiele für ein Abhängigkeitsverhältnis und das wollen wir NIE erschaffen!

PARTIZIPATION

Partizipation, auch Teilhabe genannt, beschreibt die Möglichkeit, auf (gesellschaftliche) Entscheidungen Einfluss zu nehmen, die eigenen Lebensverhältnisse zu gestalten und an (Entscheidungs-)Macht beteiligt zu werden bzw. diese auszugleichen.

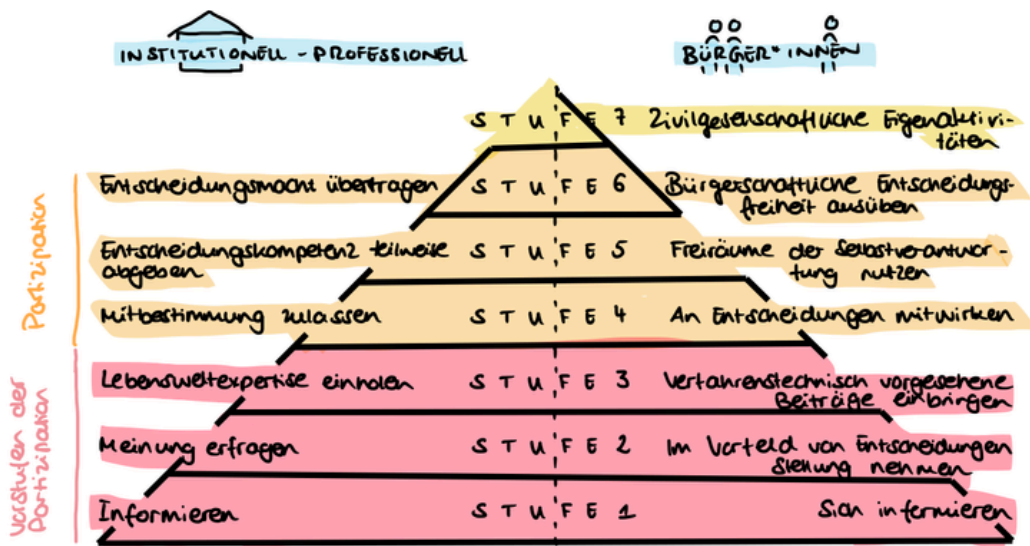
Zum besseren Verständnis von Partizipation gibt es verschiedene Modelle, eines davon wird kurz vorgestellt und am Beispiel des Programms einer Ferienfreizeit erläutert:



KERNAUSSAGE

Bei Partizipation geht es darum, andere nach ihrer Meinung zu fragen und diese Meinung dann auch tatsächlich in Entscheidungen zu berücksichtigen. Es gibt verschiedene (Vor-)Stufen von Partizipation, von reiner „Information“ bis hin zu „Entscheidungsmacht übertragen“.

RECHT AUF SELBSTBESTIMMUNG



Für die Arbeit bei Ferienfreizeiten ist vor allem die linke Seite der Pyramide wichtig. Grundsätzlich gibt es unterschiedliche Stufen und Vorstufen von Partizipation. Je nach Alter und Situation können immer andere Stufen sinnvoll sein.

Bei Stufe 1 „Informieren“, informieren wir die TN nur über das Programm des heutigen Tages.

Bei Stufe 2 „Meinung erfragen“ fragen wir sie zu ganz bestimmten Dingen, was sie gerne machen möchten – z.B. „Welche Workshops möchtest du diese Woche machen?“ bei der ZGE am Anfang der Freizeit. Anschließend entscheiden wir dann aber nur im Betreuer:innen-Team, welche Workshops es am nächsten Tag gibt, ohne die Wünsche der TN zwingend zu berücksichtigen.

Bei Stufe 3 „Lebensweltextpertise einholen“ könnten wir die TN zum Beispiel befragen, welche Workshops oder Aktionen sie grundsätzlich für sinnvoll halten, was sie durch ihre Erfahrungen in ihrem Leben (z.B. Kindergarten, Schule, etc.) gerne gemacht haben und deswegen auch gerne bei einer Ferienfreizeit machen möchten.

Bei den nächsten Stufen geht es dann darum, diese Meinungen auch tatsächlich **umzusetzen** und **wirklich mitentscheiden** zu lassen.

RECHT AUF SELBSTBESTIMMUNG

Stufe 4 „Mitbestimmung zulassen“ könnte dann zum Beispiel sein, dass wir am Abend die TN nach Wünschen und Vorschlägen zum nächsten Tag befragen und dies bei der Abendreflexion dann auch ernsthaft in die Diskussion zum nächsten Tag miteinbeziehen und versuchen, diese umzusetzen.

Bei Stufe 5 „Entscheidungskompetenz teilweise abgeben“ wäre es zum Beispiel denkbar, die TN über den Teil eines Tages (zum Beispiel den ganzen Vormittag inkl. Workshops) entscheiden zu lassen und dies dann auch tatsächlich umzusetzen.

Und Stufe 6 „Entscheidungsmacht übertragen“ könnte beispielweise bedeuten, eine Art „TN-Konferenz“ einzuberufen, die jeden Abend über das komplette Programm am nächsten Tag berät und abstimmt – die Betreuenden sind dann „lediglich“ dafür da, dies umzusetzen.

Konkrete **Beispiele** zur Umsetzung sind außerdem:

- TN aus verschiedenen Workshops wählen lassen
- Bei Jugendlichen noch mehr möglich à z.B. verschiedene Aktivitäten für die ganze Woche planen und auswählen lassen
- Beim Essensplan (vor allem eher das Team und/oder die Jugendlichen, die auch mal selbst einkaufen/kochen könnten)
- Spontane Entscheidungen, wenn ich mir nicht sicher bin, was gerade das Beste ist
- Beim Spielmobil, indem sie mit auswählen dürfen, welche Spielgeräte angeboten werden
- Im Sinne der Erziehung zu einer eigenverantwortlichen Persönlichkeit, versuchen wir, Partizipation, Demokratiebildung und politische Bildungsarbeit zu leisten.



QUERVERWEIS

Autonomie & Selbstbestimmung fördern



TIPPS ZUM WEITERLESEN

Die Partizipationspyramide von Straßburger und Rieger

VERANTWORTUNG TRAGEN – FÜR SICH UND ANDERE!

Hand in Hand mit der Förderung zu einer eigenverantwortlichen Persönlichkeit geht es auch einher, Verantwortung für sich und andere zu tragen. Das müssen wir sowohl für uns selbst (z.B. genug und ausreichend Pausen machen, nein sagen können, genug trinken) als auch für andere. In vielen Kontexten wird uns z.B. die Aufsichtspflicht über Kinder und Jugendliche übertragen. Aber wir können den Kindern und Jugendlichen – je nach Alter angemessen – bewusst machen, dass sie für ihr Verhalten selbst verantwortlich sind und ihr Handeln und Tun unmittelbar Auswirkungen auf ihre Umgebung und die Personen darin hat. Für diese Auswirkungen tragen sie selbst die Verantwortung.



KERNAUSSAGE

Durch unser Handeln nehmen wir Einfluss auf unsere Umgebung. Für mögliche Auswirkungen tragen wir die Verantwortung - sowohl die Auswirkungen auf uns als auch auf andere.

RECHT AUF SELBSTBESTIMMUNG

Beispiel:

Verletzen Personen andere (psychisch oder körperlich) oder beschädigen sie Material oder Räume, müssen sie die Konsequenzen dafür tragen. Wir sollten den Betroffenen also vorab bewusst machen, dass sie die Verantwortung für sich selbst haben, für sich selbst Entscheidungen treffen dürfen und das auch lernen sollen.

Verantwortung zu tragen und dies erfolgreich zu tun, sprich u.a. auch zu wissen, dass ich schwierige oder herausfordernde Situationen gut meistern kann, führt dazu, sich selbst als „wirksam“ zu erleben. Wenn ich also merke, dass eine Person viel Verantwortung für sich oder andere trägt und dies auch gewissenhaft macht, darf ich sie auf jeden Fall auch loben, um diese „Selbstwirksamkeit“ weiter zu fördern!



ACHTUNG DER PRIVATSPHÄRE



KERNAUSSAGE

Wir klopfen immer an, bevor wir ein Zelt/Zimmer betreten und handeln im Rahmen des Schutzkonzeptes (in Arbeit).

Auch Fotos, selbstgemalte Bilder und Gespräche fallen darunter.

Die Achtung der Privatsphäre beschränkt sich nicht nur auf Zimmer oder Zelt bei Ferienfreizeiten oder Schulungen. Auch selbstgemalte Bilder von TN, Gespräche mit anderen Personen, das Recht am Bild und am eigenen Wort (Stichwort Datenschutz) fallen darunter.

Beispiel:

Im Optimalfall betreten wir (natürlich nachdem wir angeklopft und auf die Reaktion gewartet haben!) die Zelte und Zimmer zu zweit (Vier-Augen-Prinzip). Weil das nicht immer möglich und umsetzbar ist, ist es wichtig, entsprechende „Vorsichtsmaßnahmen“ zu treffen, z.B. Türe offenlassen, gleichgeschlechtliche Zelt-/Zimmer-Eltern, transparente Kommunikation, etc.

Was im Vertrauen erzählt wird, darf nicht weitergesagt werden, außer in lebensbedrohlichen/herausfordernden Situationen, zum Beispiel bei Selbstverletzung – trotzdem sollte der betroffenen Person erklärt werden, wer davon und warum erfahren wird.

Wir machen keine Fotos oder Videos von Personen ohne deren ausdrückliche Einwilligung (z.B. TN-Bogen) und posten auch nichts ohne deren Einwilligung in den sozialen Medien (Snapchat, TikTok, Instagram, etc.)!

Trotzdem müssen wir unseren Schutzauftrag und die Aufsichtspflicht gewähren. Deshalb gilt es immer abzuwägen, wann ich die Aufsichtspflicht der Achtung der Privatsphäre vorziehe, ohne das Schutzkonzept (in Arbeit) zu verletzen.

Weitere Handlungsrichtlinien, die zu diesem Wert passen:

- Zuhören & Geduld aufbringen (S. 12)
- Wertschätzung (S. 13)
- Achtung & Schätzen der Individualität (S. 10)
- Bewusstsein für Bewegung & Gesundheit (S. 17)
- Echtheit (S. 47)



FREIE PERSÖNLICHKEITSENTFALTUNG

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN SIND HIER ZU FINDEN:

- RESSOURCENORIENTIERTES HANDELN
- ECHTHEIT
- FLEXIBILITÄT
- SITUATIONS- & BEDÜRFNISORIENTIERTES HANDELN

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN PASSEN EBENSO ZU DIESEM WERT, SIND ABER AN ANDERER STELLE AUSFORMULIERT:

- ZUHÖREN & GEDULD AUFBRINGEN
- RESPEKTVOLLER UMGANG
- BEWUSSTSEIN FÜR BEWEGUNG & GESUNDHEIT
- MITEINANDER & VONEINANDER LERNEN
- INKLUSION
- AUTONOMIE & SELBSTBESTIMMTHEIT FÖRDERN
- FREIWILLIGKEIT
- VERANTWORTUNG TRAGEN - FÜR SICH UND ANDERE!

RESSOURCENORIENTIERTES HANDELN

Unter ressourcenorientiertem Handeln wird verstanden, mit den aktuellen Gegebenheiten (Stärken der unterschiedlichen Personen, Ausbildung/Expertise/Erfahrung/Hintergrundwissen, Material, Haus, Räumlichkeiten, Zeltplatz, Wetter, ...) bestmöglich zu arbeiten – deswegen ist Arbeitsteilung, auch im Büroalltag, sehr wichtig. Was wird hier mit Ressourcen gemeint? Als Ressource zählt hier zum einen das komplette Material, welches wir auf der Maßnahme dabei haben und/oder zur Verfügung haben – sei es das Spielmobil, ein Sportplatz oder Spielplatz, eine Turnhalle oder der Zeltplatz mit unserem ganzen Material oder das komplette Lager des SpielRaums im Lunapark und alle Spiele in der Spielothek.



KERNAUSSAGE

Für die Planung und Umsetzung nutzen wir alles, was uns zur Verfügung steht, ideal aus. Das sind die örtlichen Gegebenheiten, das Material, aber auch alle Stärken von Personen, die damit zu tun haben.

Des Weiteren zählen natürlich die TN einer Maßnahme als „Ressource“, denn nur mit ihnen können wir unsere Spiele und Workshops durchführen. Nicht zuletzt zählen wir alle – die Betreuenden einer Maßnahme – als unverzichtbare Ressource. Jede und jeder Einzelne von uns hat Stärken und Schwächen, die die Person auszeichnen und ausmachen und die für die Gruppe und die Maßnahme eingebracht werden können.

Beispiel:

TN: Wenn lediglich acht Kinder vor Ort sind, können wir keine Spiele durchführen, für die mindestens 12 Mitspielende gebraucht werden.

Betreuende: Während die einen absolute Sportskanonen sind, sind andere sehr kreativ und können sich bei Bastelangeboten voll ausleben und die Kinder begeistern. Die einen sind jedes Jahr Kids-Betreuende, weil sie die Kleineren intensiver begleiten wollen, andere schätzen den „lockeren“ Ablauf bei den Jugendlichen. Die einen stehen gerne vor einer möglichst großen Gruppe, leiten Spiele an oder singen lauthals Lagerfeuerlieder, während die anderen in dieser Zeit Material aufräumen. Die einen verkaufen gerne das Essen bei den Spieletagen, die anderen kennen unzählige Spiele und erklären diese gerne oder sortieren sie gerne wieder mit System ein, usw. Wir versuchen also die Personen immer da einzusetzen, wo sie ihre Stärken haben.



QUERVERWEIS

Teamarbeit/-fähigkeit

Miteinander & Voneinander lernen

Pflichtbewusstsein

Mir meiner Stärken bewusst zu sein und sie auch zu nutzen, schließt aber nicht aus, dass ich nicht auch an meinen Schwächen arbeiten darf oder mich auch mal aus der Komfortzone herausbewegen kann.

Ganz im Gegenteil: Durch die Arbeit im und als Team gibt es die Möglichkeit, sich Tipps, Hilfe und Unterstützung beim „sich Austesten“ und „sich Versuchen“ zu holen. Und im Sinne des Pflichtbewusstseins kann es manchmal auch sein, dass ich etwas tun muss, was ich nicht gerne mag oder nicht gut kann. Aber ich habe immer ein Team um mich, das mich dabei unterstützt und begleitet.

ECHTHEIT



KERNAUSSAGE

Ich darf zeigen, wie es mir wirklich (in echt) geht und muss mich nicht verstellen oder etwas vorspielen („unecht sein“)!

Wie kann ich als Person echt sein? Klingt ziemlich unhandlich und hochgestochen. Dabei ist es ganz simpel und einfach zu verstehen. Die Umsetzung wiederum ist dann schon wieder schwierig.

Je nach Umgebung zeigen wir ganz intuitiv andere Charakterzüge von uns oder schlüpfen gar in eine Rolle. Das eigene Verhalten ist in der Familie, vor den Erziehungsberechtigten oder Großeltern ein anderes als vor dem Partner oder der Partnerin. Es ist auch wieder ein ganz anderes wie, wenn wir mit der Peer-Group, also den Freundinnen und Freunden, abhängen oder eben, wenn wir beim KJR sind. Wenngleich sich je nach Umgebung vielleicht die Sprache, die Kleidung, usw. (leicht) ändert, sollte ich immer noch ich selbst sein und bleiben (dürfen und können)! Obwohl wir anderen Personen gegenüber auf unseren Maßnahmen stets höflich und motiviert sein sollten, dürfen wir ihnen gegenüber aber auch unsere Emotionen und Gefühle zeigen und kommunizieren.

Wenn wir den TN hier nichts vorzuspielen versuchen, sondern ehrlich und offen mit ihnen reden – eben in der Situation ECHT sind – zeigen die TN für unsere jetzige Situation oft Verständnis. Das bedeutet Echtheit.

Beispiel:

Ich habe die eine Nacht auf der Freizeit fast nicht geschlafen, weil ich ein Kind mit Heimweh betreut habe. Trotzdem bin ich so „fit“ und pflichtbewusst, dass ich gemeinsam mit den TN beim Frühstück sitze. Die bemerken meine schlechte Verfassung nicht, im Gegenteil, sie sind selbst sehr gut gelaunt und voller Energie, machen Quatsch, sind laut und mitteilungsfreudig und wollen dieses und jenes von mir.



QUERVERWEIS

Transparenz & offene

Kommunikation

Höflichkeit

Pflichtbewusstsein

Jetzt gibt es verschiedene Möglichkeiten, wie ich mich in der Situation verhalte: 1. Ich mache „gute Miene zum bösen Spiel“, ertrage die Lautstärke und das Gerede, spiele weiterhin die fröhliche, freundliche und top motivierte Person und schade so meiner eigenen Gesundheit und meinem Zustand noch mehr, oder 2. Ich erkläre den Kindern meine Situation und bitte sie, etwas leiser zu sein und auf mich und meine Situation Rücksicht zu nehmen. Sicherlich werden nicht alle Kinder auf Anhieb mucksmäuschenstill sein, aber unter den Kindern kann eine Eigendynamik entstehen, weil sie mich schützen und mir einen „Rückzugsraum“ bieten wollen.

Eine weitere Möglichkeit wäre auch, dass ich mich aus Selbstschutz und wenn es der Rahmen zulässt, aus der Situation herausnehme und nach guten Alternativen schaue (z.B. ruhigeres Spiel, Hilfe in der Küche, Pausenzeiten verschieben etc.).

Dazu muss ich aber im ersten Schritt ehrlich zu mir selbst sein und die Signale wahrnehmen, die mir mein Körper sendet!

Ich muss also nicht immer fröhlich und freundlich sein, im Gegenteil: Oft ist es besser, gleich zu sagen, wenn und was mich gerade stört, als das irgendwann alles Angestaute ganz unerwartet aus mir herausbricht. Hier ist frühzeitige Transparenz und offene Kommunikation sicherlich das gewinnbringendste Mittel.

Stimmungen dürfen also nach außen getragen werden, aber nicht an anderen ausgelassen werden!

In diesem Sinne zwingen wir niemanden „unecht“ zu sein – wenn jemand z.B. etwas „leiser oder schüchterner“ ist, ist das völlig in Ordnung. Das gilt natürlich bei all unseren Maßnahmen, sowie im Büroalltag und bei der Vorstandsarbeit.



KERNAUSSAGE

Stimmungen dürfen nach außen getragen werden, aber nicht an anderen ausgelassen werden!



QUERVERWIS

Bewusstsein für Bewegung & Gesundheit

Transparenz & offene Kommunikation

FLEXIBILITÄT

Obwohl wir uns bei unserer Arbeit oft vorab einen Plan und einen Ablauf überlegen und parat haben, bleibt dieser Plan nicht in Stein gemeißelt. Denn schließlich ist selten etwas bis ins letzte Detail durchplanbar, wenn mit anderen Menschen zusammengearbeitet wird. Genau aus diesem Grund versuchen wir aber auch, uns bestmöglich auszubilden und auf unzählige Situationen vorzubereiten, damit wir uns ein großes Repertoire an Fähigkeiten, Fertigkeiten, Ideen und Spielen aneignen, um trotz aller Pläne ggf. flexibel auf eine Situation reagieren zu können.



KERNAUSSAGE

Sich vorab einen guten Plan zu überlegen ist ebenso notwendig, wie diesen auch flexibel an die Gegebenheiten anpassen zu können.



KERNAUSSAGE

Wir wagen den Blick über den Tellerrand. Das bringt uns weiter!

Flexibilität hat außerdem immer etwas mit Offenheit zu tun. Nur, wenn wir die eigenen Gedankenspiralen und Verhaltensmuster, in denen wir uns automatisch bewegen, hinterfragen können und bereits Entschiedenes abändern, sind wir auch „für Neues“ offen und können flexibel sein. Nur so können wir uns selbst weiterentwickeln und dazulernen.

Beispiel:

Da der Wetterbericht zu einem Spielmobileinsatz eher wechselhaft ist, kann das Spielmobil mit verschiedenen Dingen bepackt werden – z.B. mit Fahrzeugen, für die gutes Wetter nötig ist oder auch mit genügend Pavillons und einem Bastelangebot, das auch bei eher schlechtem Wetter durchgeführt werden kann. So kann ich flexibel bleiben und je nach Wetter spontan vor Ort entscheiden, was besser passt.

SITUATIONS- & BEDÜRFNISORIENTIERT HANDELN



KERNAUSSAGE

Wir passen unseren Plan an die Situationen und die Personen an.

Situations- und bedürfnisorientiertes Handeln erfordert Flexibilität, Freiwilligkeit, Hilfsbereitschaft und Empathie. Denn nur, wenn wir erkennen, dass unser Plan gerade unpassend oder nicht durchführbar ist, können wir angemessen reagieren. Wichtig ist es, dabei immer sich selbst, die Gruppe bzw. die andere(n) Person(en) und die Umgebung (Räume, Wetter, etc.) im Blick zu behalten.

Beispiel aus Freizeit oder SpiMo:

Situationsorientiertes Handeln

Wenn auf dem Plan eigentlich ein anstrengendes Laufspiel ansteht, es aber gerade sehr heiß ist und kein Schatten vor der brennenden Sonne schützt, ist es sinnvoll, den Plan abzuändern und eine weniger anstrengende Alternative anzubieten und durchzuführen.

Bedürfnisorientiertes Handeln

Auf einer Maßnahme hat ein Kind Heimweh. Anstelle von einem Spiel, bei dem die TN sich einzeln über den Platz bewegen und viel Zeit zum Nachdenken haben, wäre für dieses Kind ein sehr aktives Gruppenspiel mit viel Ablenkung besser.

Am zweiten Tag einer Freizeit merke ich bei den Jugendlichen eine ungute Gruppendynamik, starke Grüppchenbildung, Ausschluss Einzelner und allgemein wenig Miteinander. Mithilfe von Kooperationsspielen (Decke wenden, ...), anderen Teambuilding-Maßnahmen (Gruppendiskussionen, ...) und Vertrauensübungen (Blinde Reise, ...) können Barrieren, Ängste und Missverständnisse abgebaut werden und sich so ein besseres Miteinander ergeben.



QUERVERWEIS

Flexibilität

Freiwilligkeit

Hilfsbereitschaft

Empathie

Beispiel aus dem Büroalltag:

Durch das Gestalten der Rahmenbedingungen handelt der KJR als Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden gegenüber situations- und bedürfnisorientiert. So haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, flexibel auf (unvorhergesehene) Situationen reagieren zu können. Arbeitszeiten können z.B. angepasst werden, sodass sie für die Personen selbst und die für den KJR notwendigen Arbeitszeiten bzw. die notwendige Arbeit passend sind (z.B. Möglichkeit des mobilen Arbeitens, flexible Arbeitszeiten, Rücksicht auf individuelle Lebenskontexte und private Situationen nehmen).

Weitere Handlungsrichtlinien, die zu diesem Wert passen:

- Zuhören & Geduld aufbringen (S. 12)
- Respektvoller Umgang (S. 14)
- Wertschätzung (S. 13)
- Verantwortung tragen - für sich und andere! (S. 42)
- Bewusstsein für Bewegung & Gesundheit (S. 17)
- Inklusion (S: 35)
- Autonomie & Selbstbestimmung fördern (S. 39)
- Miteinander & Voneinander lernen (S. 24)
- Freiwilligkeit (S.39)



MEINUNGSFREIHEIT

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIE IST HIER ZU FINDEN:

- TRANSPARENZ & OFFENE KOMMUNIKATION

FOLGENDE HANDLUNGSRICHTLINIEN PASSEN EBENSO ZU DIESEM WERT, SIND ABER AN ANDERER STELLE AUSFORMULIERT:

- AUTONOMIE & SELBSTBESTIMMUNG FÖRDERN
- FREIWILLIGKEIT
- PARTIZIPATION
- ACHTUNG DER PRIVATSPHÄRE
- FLEXIBILITÄT
- ECHTHEIT
- ZUHÖREN & GEDULD AUFBRINGEN

TRANSPARENZ & OFFENE KOMMUNIKATION

Ähnlich wie bei Echtheit fallen fehlende Transparenz und nicht offene Kommunikation oft auf dich selbst zurück, wenn du nicht entsprechend handelst. Nur wenn du auch transparent arbeitest und offen kommunizierst, kann Partizipation gelingen. Aber genauso wie bei Partizipation ist 100-prozentige Transparenz und offene Kommunikation nicht immer sinnvoll und zielführend z.B., wenn es um persönliche Informationen geht. Oftmals ist es richtig, Dinge für sich zu behalten, sei es zum persönlichen Selbstschutz oder zum Fremdschutz anderer. Trotzdem ist es für eine ehrliche, aufrichtige, offene und gewinnbringende Zusammenarbeit essenziell, transparent und offen mit den jeweiligen Personen zu kommunizieren, anstatt „hintenrum“ zu tuscheln oder gar zu schimpfen.

Beispiel:

Wir alle müssen sehr oft Entscheidungen treffen, mit denen andere Personen arbeiten und umgehen müssen. Je transparenter und offener wir kommunizieren, wie und warum genau diese Entscheidung so gefallen ist, desto leichter fällt es den anderen sie zu verstehen und auch umzusetzen und im besten Falle mitzugehen. Egal ob Kinder, Teenies, Jugendliche oder Erwachsene.

Weitere Handlungsrichtlinien, die zu diesem Wert passt:

- Autonomie & Selbstbestimmung fördern (S. 39)
- Achtung der Privatsphäre (S. 43)
- Zuhören & Geduld aufbringen (S. 12)
- Partizipation (S. 40)
- Echtheit (S. 47)
- Freiwilligkeit (S. 39)
- Flexibilität (S. 48)



KERNAUSSAGE

Entscheidungen sind besser nachzuvollziehen, wenn sie offen und transparent kommuniziert werden.



QUERVERWEIS

Echtheit

Partizipation

Fremd- & Selbstschutz

Teamarbeit/-fähigkeit



QUERVERWEIS

SCHLUSSFAZIT



Wie ein richtiger Baum ist auch unser Wertebaum nicht als starres Gebilde anzusehen. Vielmehr soll er als ein dynamisches und wachsendes Lebewesen angesehen werden, das sich mit uns allen und mit unserer Arbeit entwickelt und an die Gegebenheiten anpasst. So können neue Blätter (Handlungsrichtlinien) wachsen oder andere verwelken und abfallen. Auch wenn die sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich tätigen Personen des KJR Deggendorf sich ändern, soll dieser Baum in seiner Grundform und seinen Wurzeln bestehen bleiben. Schließlich steht er für den KJR und nicht für einzelne Personen und er soll so außerdem davor bewahren, dass irgendjemand den KJR zu ideologischen Zwecken (historische Gründe aus der NS-Zeit) missbrauchen kann.

Noch kurz ein Wort zum Thema Macht. Grundsätzlich haben wir in unterschiedlichen Kontexten in unserem Leben – und so auch beim KJR – Macht oder eben weniger Macht. Das ist ein ganz „natürlicher“ Prozess, der auf Grund von Regeln oder Strukturen vorhanden ist und per se nichts Schlimmes/Schlechtes. Wichtig ist nur, sich dieser ganz „natürlich“ entstehenden Macht auch bewusst zu sein und sich mit den damit einhergehenden Folgen zu beschäftigen.

So haben beispielsweise Betreuende auf einer Ferienmaßnahme oder bei einem Spielmobileinsatz eine ganz natürliche „Macht“ über die TN. Darüber, was sie essen sollen, wann sie schlafen gehen sollen, was sie machen sollen und vieles weiteres. Auch das Hauptamt hat Macht gegenüber den Betreuenden – was sie für unsere Aktionen auf Schulungen lernen sollen, worüber sie informiert werden und worüber nicht, wie sie beurteilt werden usw.

Auch der Vorstand hat Macht gegenüber verschiedenen Parteien, z.B. gegenüber dem Hauptamt, indem er Grundsatzentscheidungen über den KJR trifft, die die Hauptamtlichen dann ausgestalten. Immer dort, wo Macht ist, kann auf der anderen Seite „Ohnmacht“ entstehen. Da die Personen, über die Macht ausgeübt wird, oft nur einen eingeschränkten Handlungsspielraum haben und nicht entscheiden können/dürfen.

Es ist etwas Natürliches, wenn Menschen miteinander interagieren, dass sie manchmal hinnehmen müssen, was entschieden wird, egal ob sie damit einverstanden sind oder wie sie die Situation beurteilen.

Zudem kann überall dort, wo Menschen in irgendeiner Art und Weise Macht über andere Menschen haben, Willkür entstehen. Willkür beim Treffen von Entscheidungen, die andere Personen betreffen. Es werden also Entscheidungen danach getroffen, ob einem persönlich etwas „gefällt“ oder nicht, eben nach Bauchgefühl. Wir vergessen oft, andere nach ihrer Meinung/Expertise in verschiedenen Bereichen oder nach ihren Gefühlen/Bedürfnissen zu fragen und diese einzubeziehen. Dies gilt es in aller Konsequenz anzuerkennen und sich immer wieder bewusst zu machen. Das gilt sowohl für professionelle Expertise (z.B. Studium, Ausbildung), aber auch für die „persönliche“ Expertise – jeder Mensch (auch jedes Kind und jede:r Jugendliche:r) ist Expert:in des eigenen Lebens! Wichtig ist es, mir dieser Macht, die ich habe und damit einhergehend der Ohnmacht, die ich erzeugen kann und der Gefahr der Willkür bewusst zu sein! Durch offene Kommunikation (warum wurde was wie entschieden), durch Transparenz und durch Partizipation (die Teilhabe an Entscheidungen aller, die diese Entscheidung betrifft) kann versucht werden, sowohl Macht als auch die Ohnmacht zu minimieren

Sie sind unabdingbar dafür, dass alle überhaupt die Möglichkeit haben, sich wohlfühlen und sich einzubringen, nicht verletzt zu werden und am Ende auch zu einer eigenverantwortlichen und selbstbestimmten Person heranzuwachsen sowie sich selbst als wirksam wahrzunehmen.

Sind wir uns also stets dieser Macht bewusst. Nutzen wir sie für einen positiven Einfluss, gehen verantwortungsvoll mit dieser Macht und mit denen, die sie betrifft, um und vor allem: TEILEN WIR SIE! Konkreter heißt das: Fragen wir Personen nach ihren Meinungen, wenn wir Entscheidungen treffen, geben wir anderen „Rede-Raum“, unterstützen und ermutigen sie bei der Meinungsäußerung und nehmen diese Meinungen dann auch ernst.

Im Sinne dessen sollen diese Ausformulierungen helfen, Entscheidungen zu treffen, die niemanden verletzen und auch die Meinung anderer miteinbeziehen – nicht nur als ganz konkrete Entscheidungshilfen für ganz konkrete Situationen, sondern vor allem als Grundhaltung, die auf der Achtung der Menschenwürde beruht.

Fazit: Immer, wenn wir mit anderen Personen zusammenkommen, versuchen wir, diese Haltung zu verinnerlichen und sie vorzuleben.

Seht diesen Leitfaden gerne als Inspiration.

Wir wünschen euch viel Freude bei der Umsetzung! :-)



Satzung des BJR

Ziele, Prinzipien und Aufgaben des BJR

Weiterführende Literatur zu Partizipation

Lundy, L. (2007). ‚Voice‘ Is Not Enough: Conceptualising Article 12 of the United Nations Convention on the Rights of the Child. *British Educational Research Journal*, 33(6), 927–942.

<https://www.jstor.org/stable/30032800>

Straßburger, G., und Rieger, J. (2019). *Partizipation kompakt: Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe* (2nd ed.). Beltz Juventa. (steht auch in unserer Geschäftsstelle 😊)

Weiterführendes Material zu Diversität und Diskriminierung

Studien:

BAGKJS (2022): „Monitor Jugendarmut 2022.“

Götz, M. (2021): „Wenn du mich noch einmal „braune Schokolade“ nennst. Erleben von Alltagsrassismus bei Kindern und Jugendlichen in Deutschland.“ IZI.

https://izi.br.de/deutsch/publikation/Buch_Rassismus.pdf

Heiligers, N., Frohn, D., Timmermanns, S., Merz, S., Moschner, T. (2023). Zusammenfassung: „How are you?“

Die Lebenssituation von LSBTIQA* Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Bayern. Bayerischer Jugendring (Hrsg.).

https://shop.bjr.de/media/pdf/28/18/e3/0780_HAY_Ergebnisbericht_web_150-dpi.pdf

Krell, Claudia; Oldemeier, Kerstin; Austin-Cliff, George (2018): „Queere Freizeit. Inklusions- und Exklusionserfahrungen von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und *diversen Jugendlichen in Freizeit und Sport.“ München: Deutsches Jugendinstitut.

Kugler, Thomas (2017): „Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität – Queere Jugendliche zwischen Vulnerabilität und Ressourcen.“ In: jugendhilfe 55 (4), S. 364–371.

Küpper, Beate; Klocke, Ulrich; Hoffmann, Lena-Carlotta (Hg.) (2017): „Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage.“ 1. Auflage, Stand: August 2017. Baden-Baden: Nomos.

Meyer, Ilan H. (2003): Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. In: Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence 129 (5), S. 674–697.

Stifterverband für die deutsche Wissenschaft e.V. (2021): „Vom Arbeiterkind zum Doktor. Der Hürdenlauf auf dem Bildungsweg der Erststudierenden.“

Diskriminierung und verschiedene Diskriminierungsmerkmale

„Respect guide“: <https://i-paed-berlin.de/wp-content/uploads/Respect-Guide.pdf>

„white privilege“ Katalog:
<https://www.jstor.org/stable/community.30714426?seq=4>

Soziale Herkunft – Klassismus

Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft (forum-p.it)

Alter – Adultismus

<https://www.der-paritaetische.de/themen/soziale-arbeit/partizipation-und-demokratiebildung-in-der-kindertagesbetreuung/das-abc-der-beteiligung/adultismus/>

Intersektionalität und Diversität

<https://www.ewdv-diversity.de/diversity/diversity-was-ist-das/>

Youtube:

Diskriminierung

<https://www.youtube.com/watch?v=ZraVnTZedIU>

https://www.youtube.com/watch?v=uezX4ri7_aM

<https://www.youtube.com/watch?v=Zvf-NiFPAuE>

Rassismus

[https://www.youtube.com/watch?
app=desktop&v=fKDiPRI9Zug&undlist=W&undindex=12](https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=fKDiPRI9Zug&undlist=W&undindex=12)

<https://www.youtube.com/watch?v=mP64SY9pYnE>

https://www.youtube.com/watch?v=9kYwhlwv2_o

<https://www.youtube.com/watch?v=H94-OfKoqrw>

Rassismus – Das Experiment: wie rassistisch bist du?

Teil 1: <https://www.youtube.com/watch?v=RKHQGJD9J-M>

Teil 2: <https://www.youtube.com/watch?v=4ddPMqXguqE>

Teil 3: <https://www.youtube.com/watch?v=Gdt0hpuHp7Q>

Sexismus/sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

[https://www.youtube.com/watch?
app=desktop&v=mbYkslo0_Jg&undlist=W&undindex=10](https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=mbYkslo0_Jg&undlist=W&undindex=10)

[https://www.youtube.com/watch?
app=desktop&v=6zhFJV3314U&undlist=W&undindex=11](https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=6zhFJV3314U&undlist=W&undindex=11)

[https://www.youtube.com/watch?
app=desktop&v=gLDQ2IGIAZM&undlist=W&undindex=13](https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=gLDQ2IGIAZM&undlist=W&undindex=13)

Behinderung/Beeinträchtigung

[https://www.youtube.com/watch?
app=desktop&v=imbAMFfUI5s&undlist=W&undindex=7](https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=imbAMFfUI5s&undlist=W&undindex=7)

Klassismus

[https://www.youtube.com/watch?
app=desktop&v=j2lvTrtCbPE&undlist=W&undindex=5](https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=j2lvTrtCbPE&undlist=W&undindex=5)

<https://www.youtube.com/watch?v=XURFjLbNJY8>

Klassismus - Schule ohne Rassismus (schule-ohne-rassismus.org)

Alter – Adultismus

Kreisjugendring
Deggendorf

<https://www.youtube.com/watch?v=iITfj-kpnOQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=GHDsZUuotfA>

<https://www.youtube.com/watch?v=2HI8mF8KS2k>

Intersektionalität und Diversität

<https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=akOe5-UsQ2&undlist=W&Lundindex=2>

https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=Nw_M-FEzsN&undlist=W&Lundindex=3

KJR interne Dokumente

(derzeit nur auf Nachfrage beim Pädagog:innen-Team erhältlich)

Was tun bei Heimweh?

Regeln und Konsequenzen

KJR-Rituale

Konstruktives Feedback

Aktives Zuhören

ZGE

„How to SpiMo“ (Doks à Dominic)

Listen zu Workshops, Großspielen, Specials

„How to Freizeit(-Leitung)“ (Doks à Korbi)

Spielelisten/-Sammlungen

...