

Institutionelles Schutzkonzept

für den Katholischen Verein für Soziale Dienste - SKM Bocholt

## Inhalt

### 1. Einleitung

- Risikoanalyse

### 2. Persönliche Eignung, Kriterien bei der Mitarbeiterauswahl (§4 PräVO)

### 3. Erweitertes Führungszeugnis

- Personalentwicklung

### 4. Verhaltenskodex

### 5. Beschwerdemanagement

- Interventionen

- Übersicht über interne und externe Ansprechpartner

### 6. Qualitätsmanagement

### 7. Fortbildung

### 8. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

#### **1. Einleitung**

Für die tägliche Arbeit mit schutzbedürftigen Erwachsenen, aber auch zum Beispiel mit Kindern und Jugendlichen im Rahmen unserer Kolibri Gruppe, soll das vorliegende Konzept eine verbindliche Orientierung zur Handlungssicherheit gewährleisten.

Minderjährige und schutzbedürftige Erwachsene zu schützen und ihnen einen sicheren Raum anbieten zu können gehört neben der pädagogischen Kernarbeit zu den wichtigen Pfeilern unseres Verständnisses einer Kultur der Achtsamkeit und Verantwortung.

Obwohl es hier um eine Selbstverständlichkeit im Umgang unseres Miteinanders handelt, möchten wir uns auch nach außen hin klar positionieren, um zu zeigen, dass es keine Toleranz hinsichtlich Grenzüberschreitungen gibt.

Das Institutionelle Schutzkonzept des SKM Bocholt gilt für sämtliche mit schutzbedürftigen Erwachsenen und Minderjährigen arbeitenden Fachbereiche des SKM Bocholt, insbesondere für die Arbeit im Rahmen von Kolibri und für die Beratungs- und Betreuungsarbeit mit beeinträchtigten sucht- und psychisch erkrankten Menschen.

## 1.1 Risikoanalyse

Die Gefährdungs- oder Risikoanalyse bietet sich als Instrument an, um sich der Verantwortung über Gefährdungspotentiale und Strukturen des Verbandes in allen Fachbereichen bewusst zu werden. Auf der Grundlage der Beachtung von Strukturen, Arbeitsabläufen und Bedingungen, wurde die Risikoanalyse für die jeweiligen Fachbereiche durchgeführt.

Folgende Punkte wurden analysiert:

- ist die 0 Toleranz Haltung des Trägers zum Thema sexualisierte Gewalt allen Kollegen deutlich
- Verhaltensregeln im Umgang mit Gewalt, Nähe und Distanz etc.
- Beschwerdewege, wissen Klienten an wen sie sich wenden können
- Kriseninterventionen, wissen Mitarbeiter des SKM gen, was im Krisenfall zu tun ist.
- Strukturen und Arbeitsfelder innerhalb des Verbandes
- Organisations- und Ablaufstrukturen
- Möglichkeiten der Kommunikation, verlässliche Ansprechkultur
- Bauliche Gegebenheiten und Risikobereiche

Die Ergebnisse der Analyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen.

1. Bestandteile des Schutzkonzeptes sind:

- Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung
- (Erweitertes) Führungszeugnis
- Verhaltenskodex
- Beschwerdemanagement
- Qualitätsmanagement
- Fortbildungen, Schulungen

2. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

### **2. Persönliche Eignung, Kriterien bei der Mitarbeiterauswahl (§4 PräVO)**

Um den Schutz der Minderjährigen und schutzbedürftigen Erwachsenen in unseren Fachdiensten nachhaltig zu sichern, wird bereits im Vorstellungsgespräch sowie in der Einarbeitungsphase das Thema sex. Gewalt angesprochen.

Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen wird auf Vollständigkeit geachtet.

Im Vorstellungsgespräch wird über das institutionelle Schutzkonzept des SKM informiert und soweit möglich überprüft, ob ein Interessent sich mit den hier hinterlegten Zielen identifizieren kann. Ebenso wird über den Aspekt des grenzachtenden Umgangs, der Kultur der Achtsamkeit und die Haltung des Dienstes informiert. Auch der Hinweis auf die Vorlage eines (ggf.) erweiterten Führungszeugnisses wird thematisiert.

Beim Einstellungsgespräch wird deutlich gemacht, dass in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen insbesondere Wert gelegt wird auf:

- eine wertschätzende Grundhaltung
- einen respektvollen Umgang
- ein angemessenes Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen, deren Angehörigen sowie sonstigen externen Personen

### **3. Erweitertes Führungszeugnis (§5 PräVO)**

Zur Sicherstellung, ausschließlich geeignete Mitarbeitende einzustellen, wird darauf geachtet, nicht nur die fachlichen Kompetenzen, sondern auch die persönliche Eignung zu überprüfen. In diesem Zusammenhang regelt der §72 a SGB VIII (Kinder- und Jugendhilfegesetz), dass der Träger des Vereins sich bei der Einstellung und anschließend in regelmäßigen Abständen das einfache oder das erweiterte Führungszeugnis nach § 30 a Abs. 1 BZRG (Bundeszentralregister) von allen haupt- neben- und ehrenamtlich Tätigen vorlegen lassen muss.

Im übrigen gilt die Pflicht zur Vorlage eines einfachen Führungszeugnisses. Der SKM behält sich vor, von allen Mitarbeitern ein erweitertes Führungszeugnis zu verlangen, da beispielsweise im Ambulant Betreuten Wohnen der Kontakt mit Minderjährigen in der Arbeit mit den Erziehungsberechtigten unausweichlich ist.

Dies soll ausschließen, dass Personen beschäftigt werden, die insbesondere wegen Straftaten gegen die gesetzlichen Selbstbestimmung (Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches (STGB)) rechtskräftig verurteilt worden sind.

Personen, die wegen einer Straffälligkeit nach §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches rechtskräftig verurteilt wurden, können nicht beschäftigt werden.

#### **3.1 Personalentwicklung**

Ein Arbeitsbereich kann sich ohne eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit seinen Ressourcen und Fähigkeiten nicht reflektieren oder weiterentwickeln. Der Austausch von Informationen, eine faire Streitkultur und ein respektvoller Umgang fördern die Qualität der Arbeit im Hinblick auf sexualisierte Gewalt gegen Minderjährige und Schutzbefohlene.

Bewährte Instrumente der Personalentwicklung sind:

- Fort- und Weiterbildung
- Offene Kommunikation
- Teambesprechungen
- Kollegiale Beratung
- Supervision/ Teamcoaching

#### 4. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)

In der Arbeit und im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen ist die Aufstellung von Regeln zur Wahrung von Nähe und Distanz eine hilfreiche Orientierung für jeden hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeitenden.

Die verbindlichen und konkreten Verhaltensregeln sollen sich vor allem auf folgende Bereiche beziehen:

##### Gestaltung von Nähe und Distanz

- Einzel- und Gruppengespräche, Betreuung, Therapie usw. finden in den dafür vorgesehen geeigneten Räumlichkeiten statt.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sind zu unterlassen , wie z.B. gemeinsame Urlaube, private Verabredungen und Treffen.
- Spiele, Methoden, Übungen werden so gestaltet, dass sie Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen kein Unbehagen verursachen und keine Grenzen überschritten werden.
- Diese Regelungen gelten sinngemäß auch bei der Mitnahme von Minderjährigen sowie schutz - oder hilfebedürftigen Erwachsenen in einem Dienst oder Privat PKW.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren.
- Es darf keine Geheimnisse mit Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geben.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert werden und dürfen nicht übergangen werden.

##### Angemessenheit von Körperkontakt

- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind nicht erlaubt.
- Körperkontakt ist sensibel und nur für die Dauer und zum Zwecke der Versorgung wie z.B. Erste Hilfe, Trost erlaubt. Bei Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, die Trost suchen, soll in erster Linie mit Worten geholfen werden.

##### Sprache und Wortwahl

- Kinder und Jugendliche werden mit ihrem Namen und nicht mit Kose- oder Spitznamen angesprochen. Für schutz- und hilfebedürftige Erwachsene wird eine wertschätzende Anrede verwendet.
- Komplimente bezüglich der sexuellen Attraktivität sind nicht akzeptabel
- In keiner Form von Interaktion und Kommunikation wird sexualisierte Sprache verwendet. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Kindern und Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Die Würde des Einzelnen, auch bei nicht ansprechbaren Menschen ist jederzeit gewährleistet. Es wird nicht geduldet, dass die Situation von Menschen, die sich nicht artikulieren oder nur eingeschränkt äußern können ausgenutzt wird.

### Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Filme, Computerspiele und Druckmaterialien mit pornographischen Inhalten sind in allen zusammen hängen in jedem Fachbereich des Verbandes verboten.
- Die Nutzung von sozialen Netzwerken im Kontakt mit Minderjährigen ist nur im Rahmen der gültigen Regeln zulässig. Dies gilt besonders bei der Veröffentlichung von Foto- oder Tonmaterial oder Texten, die im Zusammenhang mit Betreuungsaufgaben entstanden sind.
- Schutzbefohlene dürfen nicht in unbedecktem Zustand beobachtet, fotografiert oder gefilmt werden.
- Für die Benutzung von sozialen Netzwerken mit Kontakt schutzbedürftiger Erwachsener wird die Datenschutzverordnung eingehalten.

### Beachtung der Intimsphäre

- Bei der Körperpflege Schutzbefohlener, wird auf Berührungen, die als unangenehm empfunden werden verzichtet.

Dem Wunsch nach der Versorgung durch gleichgeschlechtliche Mitarbeitende wird (nach Möglichkeit) entsprochen. Ablehnung einer Pflegeperson, unabhängig vom Geschlecht wird respektiert.

### Zulässigkeit von Geschenken und sonstigen Zuwendungen bzw. das Annehmen von unentgeltlichen Tätigkeiten durch Klienten

- Grundsätzlich gilt, dass private und dienstliche Bezüge voneinander zu trennen sind. Vermischungen sind von den Mitarbeitern zu vermeiden, um erst gar keinen Verdacht eines Ausnutzens von Abhängigkeitsverhältnissen aufkommen zu lassen.

Hierzu zählt, dass finanzielle und sonstige Zuwendungen von Klienten, die einen Gegenwert von 10 Euro übersteigen grundsätzlich untersagt sind.

Im Einzelfall kann die Gf auf Antrag eine andere Entscheidung treffen.

Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden. Jeder hauptamtliche Mitarbeitende und jeder ehrenamtlich Tätigende unterschreibt dazu den Verhaltenskodex.

## **5. Beschwerdemanagement ( § 7 Prävo)**

Im Ambulant Betreuten Wohnen unseres Verbandes gibt es bereits Regelungen zum Beschwerdemanagement, die sich aus den fachlichen und rechtlichen Vorgaben für das jeweilige Arbeitsgebiet ergeben. Diese sind den Klienten bekannt und werden von Ihnen unterschrieben.

Uns ist es wichtig, dass auch die nicht im Ambulant Betreuten Wohnen betreuten Klienten präsent ist, an wen sie sich mit einer Beschwerde wenden können. Dazu werden Beschwerderegeln verfasst und allen Klienten transparent und unkompliziert zugänglich gemacht.

Des Weiteren kennen alle Mitarbeitenden die Verfahrenswege im Umgang mit dem Beschwerdemanagement.

Das Beschwerdeverfahren soll besonders für Minderjährige einfach anzuwenden und zu benutzen sein.

Eine Beschwerde kann und soll deshalb verschlossen in den Dienstbriefkasten des SKM eingeworfen werden.

Im Bereich des ambulant betreuten Wohnens können Betreute und ihre Angehörigen darüber hinaus auf ein mit dem für diesen Tätigkeitsbereich mit dem Kostenträger abgestimmtes Beschwerdeformular zurückgreifen, über das die Klienten bei Vertragsabschluss in Kenntnis gesetzt werden.

Natürlich ist auch immer eine mündliche Beschwerde möglich, sie hat den gleichen Stellenwert wie eine schriftlich formulierte Beschwerde.

Prinzipiell wird jede Beschwerde zeitnah, innerhalb von maximal 7 Tagen, bearbeitet und fließt in den Verbesserungsprozess mit ein. Die Auswertung der Beschwerden erfolgt differenziert und nach qualitativen Gesichtspunkten.

Grundsätzlich ist die Geschäftsführung des SKM verantwortlich für die Bearbeitung von Hinweisen, Fragen und Beschwerden. Sollte es ein Hinweis auf sexuelle Gewalt geben, ist in jedem Fall der Präventionsbeauftragte und die Vorsitzende der Mitarbeitervertretung zu beteiligen. Weiterhin wird, sollten Mitarbeitende des SKM in ihrer Arbeit angefragt werden, der Vorsitzende des Vorstandes in das Verfahren des Trägers einbezogen.

## 5.1. Interventionen

Bei einem Klärungsverfahren zur Vermutung von Grenzverletzungen, trägt die Geschäftsführung Sorge dafür, dass keine heimlichen Vorwürfe oder Verdächtigungen gegen einzelne Beteiligte Platz greifen, wenn eine vollständige Klärung nicht sofort möglich ist.

Auch in diesen Fällen bedarf es einer Aufarbeitung, bei der folgende Punkte zu berücksichtigen sind:

- Wertschätzung der unterschiedlichen Positionen
- Würdigung der Belastung für alle Beteiligten
- Würdigung der bestehenden Verletzungen
- Schutz für die Beteiligten, Schutz für den Minderjährigen / den Klienten/ den Bewohner/ den Gast
- Prüfung der Möglichkeit der Wiederherstellung von Vertrauen
- Rehabilitation der betroffenen Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters

Zum Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall sexualisierter Gewalt ist der Ablauf zum Krisenmanagement wie folgt geregelt:

1. Krisenmanagement ist Leitungsangelegenheit
2. Betreuung des Opfers
3. Sachliches Handeln
4. Pflicht zur Dokumentation
5. Einbindung der Präventionsfachkraft und ggf. der Vorsitzenden der MAV
6. Sofortmaßnahmen
7. Bildung eines Krisenstabes
8. Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
9. Meldung des Falls gemäß der diözesanen Regelung
10. Beachtung arbeitsrechtlicher Aspekte
11. Krisenreflexion und Auswertung
12. Ggf. Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung

13. Der Datenschutz ist bei jedem Verfahrensschritt zu berücksichtigen.

5.2.Übersicht über interne und externe Ansprechpartner:

Liegt ein Verdacht auf sexuelle Gewalt vor, ist jeder Mitarbeitende verpflichtet, dies unverzüglich dem Geschäftsführer oder der Vorsitzenden der MAV mitzuteilen.

Geschäftsführer:

Berthold Tenhonsel

Friesenstr.5

46395 Bocholt

Telefon 02871 8891

Mail: [skm.bocholt@t-online.de](mailto:skm.bocholt@t-online.de)

Weiterer Ansprechpartner:

Michael Helten

Präventionsfachkraft des SKM Bocholt

Römerstr. 7a, 46395 Bocholt

Tel: 02871 1052

Die Präventionsfachkraft beim Diözesancaritasverband Münster

Frau Böcker Koch, Herr Schaffner

Kardinal von Galen Ring 45

[koch@caritas-muenster.de](mailto:koch@caritas-muenster.de)

48149 Münster

Als Sonderregelung soll bei der Notwendigkeit einer weiblichen Bezugsperson die MAV Vorsitzende Christina Christiani, Friesenstr. 5 46395 Bocholt, Telefon 02871 8891 einbezogen werden.

## **6. Qualitätsmanagement (§ 8 Prävo)**

Im Sinne der Qualitätsentwicklung nutzt der SKM den Evaluationsprozess um den sicheren Umgang mit Fehlverhalten zu reflektieren.

Sichtbar wird dieser Prozess:

- im Leitbild des für den SKM Bocholt verbindlichen Leitbildes des SKM Bundesverbandes,
  - in den päd. Konzeptionen (z.B. Konzeption AVW, ABW, Ambulante Rehabilitation der RV)
- Individuellen Schutzkonzept
- in den Leistungsbeschreibungen
  - in der Präsentation der Dienste in der Öffentlichkeit



Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen und spätestens nach fünf Jahren überprüft und angepasst.

Im Rahmen eines Audits, wird überprüft, ob das erkannte Risiko minimiert wurde und die Präventionsmaßnahmen im Einzelnen umgesetzt werden. Die Durchführung erfolgt in den einzelnen Fachbereichen, die Präventionsfachkraft kann in die Überprüfungsmaßnahme einbezogen werden.

## **7. Fortbildung (§ 9 PräVO)**

Die Aufgaben der Fortbildung sind neben der Erweiterung des Fachwissen und der Qualifikation auch als eine gezielte Reflexion zu bewerten. Unter diesem Gesichtspunkt werden regelmäßige, themenbezogene Schulungen zur Sensibilisierung des grenzwahrenden Umgangs beim SKM durchgeführt. Weiterhin werden in diesen Schulungen Interventionsempfehlungen für konkrete Verdachtsfälle sowie präventive Maßnahmen vermittelt.

Die Geschäftsführung trägt die Personal- und Strukturverantwortung. Diese Schulungsmaßnahme für hauptamtliche sowie ehrenamtliche Mitarbeitende gehört zu den Pflichtveranstaltungen und bildet den Kern der institutionellen Bemühungen. Im Anschluss an die Präventionsschulung wird der Verhaltenskodex unterschrieben, der auch als Nachweis der Teilnahme dient.

Umfang und Intensität der Schulungen ergeben sich aus dem Kontakt des Mitarbeitenden mit dem Schutzbefohlenen.

- Mitarbeitende mit einem intensiven, pädagogischen, therapeutischen, betreuenden und beaufsichtigenden Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Intensiv Schulung gründlich geschult werden
- Mitarbeitende und nebenberufliche und ehrenamtlich Tätige mit einem regelmäßigen pädagogischen, therapeutischen, beaufsichtigenden und pflegenden Kontakt mit Minderjährigen oder schutz- bzw. hilfebedürftigen Erwachsenen müssen im Rahmen einer Basisschulung geschult werden. Schulungen werden arbeitsfeldbezogen angeboten und dienen der Sensibilisierung und der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema sexualisierte Gewalt sowie der Erarbeitung eines fachlich adäquaten Nähe Distanz Verhältnisses in der Arbeit mit Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen.

Die innere Haltung zu einem respektvollen und wertschätzenden Umgang mit Schutzbefohlenen soll durch die Auseinandersetzung mit den unter §9 Abs. 2 PräVO genannten Themen gestärkt und weiterentwickelt werden. Das Ziel jeder Schulung ist auch die Vermittlung von nötigen Interventionsschritten, die zur Handlungssicherheit bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt beitragen. Die entsprechenden Schulungen werden durch ausgebildete Schulungsreferenten und Multiplikatoren durchgeführt.

Die regelmäßige Begleitung, Beratung, Fortbildung und Koordination der Schulungen liegt in der Verantwortung der Präventionsfachkraft. Eine Nachschulung ist mindestens alle fünf Jahre geplant, auch hier richtet sich der Umfang nach dem Bedarf.

Neuen Mitarbeitenden wird das Schutzkonzept innerhalb der Einarbeitungszeit vorgestellt. Sie müssen im Laufe des ersten Jahres an einer Präventionsschulung teilnehmen. Leitungskräfte mit entsprechender pädagogischer Qualifikation und Erfahrung, die an einer 12-stündigen Präventionsschulung teilgenommen haben, sind berechtigt, Schulungen für Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige im eigenen Arbeitsbereich durchzuführen.

### **8. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)**

Kinder und Jugendliche brauchen aufgrund ihres Alters und ihres Entwicklungsstandes erwachsene Bezugspersonen, die sie vor Gefahren für ihr Wohlergehen schützen und helfend eingreifen, wenn dennoch eine Gefährdung droht oder bereits eingetreten ist.

Dem gesetzlich verankerten Anspruch von Kindern auf Schutz vor Beeinträchtigungen Geltung zu verschaffen, liegt in der Verantwortung der Erwachsenen, die mit ihnen arbeiten. Wir wollen Kinder und Jugendliche und Erwachsene Schutzbefohlene unterstützen, Mut und Kommunikationsfähigkeit zu entwickeln, um Missachtungen von Rechten bei sich und anderen kundzutun und Hilfe zur Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen zu suchen.

Aufklärung über die Rechte, egal ob für Minderjährige oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, ist daher ein erster Schritt. Ein wichtiger Bestandteil ist dabei auch die Information, wo Minderjährige und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene Hilfe bekommen, wenn ihre Rechte verletzt werden. Konkrete und geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen werden spezifisch für die jeweiligen Dienste entwickelt, da Anforderungen und Bedingungen unterschiedliche sind.