

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

zur Prävention sexualisierter Gewalt
bei der Caritas Lebenswelten GmbH



Besonderheiten
Freiraum geben

Vorwort:

Ein wesentlicher Bestandteil einer auf die Prävention sexualisierter Gewalt ausgerichteten Organisationskultur ist die Implementierung institutioneller Schutzkonzepte.

Unter einem institutionellen Schutzkonzept sind die systematischen Bemühungen eines Trägers zu verstehen, die verschiedenen Maßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt in Beziehung zueinander bringt und sie zu einem Gesamtkonzept zusammen fügt.

Jeder kirchliche Rechtsträger wird durch die Präventionsordnung in die Pflicht genommen, ein solches Konzept zu erstellen und das Thema Prävention sexualisierter Gewalt somit zum dauerhaften integralen Bestandteil der alltäglichen Arbeit zu machen. Dies gilt für sämtliche kirchliche Träger im Geltungsbereich der Deutschen Bischofskonferenz, in Gemeinden, Diensten und Einrichtungen – von den Kitas und Schulen über Kinder- und Jugendhilfeeinrichtungen bis hin zu Altenhilfeeinrichtungen und katholischen Krankenhäusern.

Schutzkonzepte umfassen eine Reflexion und Auseinandersetzung mit den einrichtungsinternen Strukturen, dem zugrundeliegenden Arbeitskonzept, den Regeln, der Organisationskultur und der Haltung der Beschäftigten.

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergründe und Ziele des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK).....	3
2. Präventionsfachkraft (§12 PräVO)	4
3. Risikoanalyse.....	5
4. Personalauswahl, Eignung und Personalentwicklung (§4 PräVO).....	6
5. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§5 PräVO).....	6
6. Verhaltenskodex (§6 PräVO).....	7
7. Aus- und Fortbildung (§9 PräVO).....	10
8. Maßnahmen zur Stärkung der Kinder und Klient*innen (§10 PräVO).....	11
9. Beratungs- und Beschwerdewege (§7 PräVO).....	12
10. Handlungsleitfäden bei Verdacht und Übergriff	14
11. Qualitätsmanagement (§8 PräVO).....	16
12. Anhang.....	17

1. Hintergründe und Ziele des Institutionellen Schutzkonzepts (ISK)

Nach §3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) des Bistums Aachen vom Mai 2014 ist jeder Rechtsträger dazu verpflichtet ein Institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Die Caritas Lebenswelten GmbH (CLW) ist ein im Bistum Aachen tätiger Träger der Behindertenhilfe mit 11 inklusiven Kindertageseinrichtungen, drei Wohnverbänden mit Wohnangeboten für erwachsene Menschen mit Behinderung, sowie drei Koordination-Kontakt- und Beratungsstellen (KoKoBe). Insgesamt werden 500 Kinder und Klient*innen von 450 Mitarbeiter*innen in multiprofessionellen Teams betreut. (siehe Organisationsstruktur und Leitbild Anlage 1 und 2)

Prävention von sexualisierter Gewalt ist ein fester Bestandteil der Organisationsstruktur und -kultur der Caritas Lebenswelten (CLW). Bereits 2013 wurden zwei Multiplikator*innen im Präventionsbereich ausgebildet. Diese übernahmen die Schulung der Mitarbeiter*innen des jeweiligen Geschäftsbereiches (Kita-Bereich, Wohnbereich).

Hintergründe ISK:

- *Gültig für Kita- und Wohn-Bereich*
- *§ 3 Präventionsordnung des Bistums Aachen*
- *Wohnen: §8 Wohn- und Teilhabegesetz*

Das erste Gewaltschutzkonzept erarbeiteten die CLW ab Juli 2016 partizipativ im Wohnbereich auf Grundlage von §8 des Wohn- und Teilhabegesetzes. Hier wurde nicht ausschließlich die sexualisierte Gewalt, sondern jede Art von Grenzüberschreitung und Übergriff betrachtet und konzeptionell beantwortet. Dieser Qualitätszirkel entschied sich auch die Anforderungen des ISK für den Wohnbereich zu erarbeiten.

Ab Mai 2017 gründete sich außerdem eine Arbeitsgruppe bestehend aus Mitarbeiter*innen, Mitarbeitervertretung (MAV) und Führungskräften, um das vom Bistum geforderte Institutionelle Schutzkonzept für die Kindertagesstätten zu verschriftlichen. 2018 wurde deutlich, dass viele erarbeitete Aspekte für beide Geschäftsbereiche Bedeutung haben. Die beiden Arbeitsgruppen tauschten sich aus und intensivierten die Zusammenarbeit, so dass nun ein gemeinsames Institutionelles Schutzkonzept für die Caritas Lebenswelten GmbH vorliegt.

Folgende Ziele möchten die CLW mit dem Konzept erreichen:

- Stärkung des Schutzes der Kinder und Klient*innen, die in unseren Angeboten betreut werden
- Schaffung von institutionellen Rahmenbedingungen, die sexualisierte Gewalt verhindern
- Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Beförderung von Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen, insbesondere zur Stärkung der Kinder und Klient*innen

2. Präventionsfachkraft (§12 PräVO)

2017 haben beide Multiplikator*innen Isabelle Brüll-Hoeven (Kita-Bereich) und Andrea Hein (Erwachsenen-Bereich) die Weiterbildung zur Präventionsfachkraft (PFK) absolviert. Im November 2017 wurden sie für den jeweiligen Organisationsbereich (Kindertagesstätten/ Wohnangebote) als Präventionsfachkräfte benannt. In allen Einrichtungen wurde dies veröffentlicht. (Aushang (auch in leichter Sprache) siehe Anlage3).

Folgende Aufgaben übernehmen die Präventionsfachkräfte:

- Sie sind Ansprechpartnerinnen für alle Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Angehörige/ Eltern bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Sie gehen mit Informationen und Beratungen vertraulich um
- Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und können darüber informieren
- Sie unterstützen bei der Erstellung und Umsetzung vom Institutionellen Schutzkonzept
- Sie beraten bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten
- Sie benennen Fortbildungsbedarfe im Bereich der Prävention von sexualisierter Gewalt
- Sie sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums

Präventionsfachkräfte::

- *Für jeden Arbeitsbereich eine zuständige Ansprechpartnerin*
- *Haben Lotsenfunktion*
- *Unterstützen bei Umsetzung ISK*

Die Präventionsfachkraft im Kita-Bereich und die Präventionsfachkraft im Erwachsenenbereich vertreten sich gegenseitig.

Im Kita-Bereich wird es im April 2019 einen Wechsel geben. Christine Koop wird zur Präventionsfachkraft qualifiziert und wird diese Aufgabe übernehmen. Die Neu-Benennung wird dann mit den Kontaktdaten durch Aushänge in allen Einrichtungen veröffentlicht.

3. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse wurde durch eine Bestandsaufnahme der Risikofaktoren in unseren Einrichtungen umgesetzt. Sie war Basis für weiteres Vorgehen und gleichzeitig auch Präventionsmaßnahme, da das Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ dadurch Gesprächsthema wurde.

In den Qualitätszirkeln des Kita-Bereichs und der Wohnangebote wurde, unter Beteiligung von Mitarbeiter*innen, Führungskräften und der MAV, Fragebögen erstellt, um zu den wahrgenommenen Risikofaktoren in den Teams miteinander ins Gespräch zu kommen.

Folgende Vorgehensweise wurde im Kita-Bereich umgesetzt:

Im Oktober 2017 hat jede Mitarbeiter*in einen Fragebogen erhalten, den jede/r für sich allein bearbeitet hat. Diese Befragung war die Grundlage für einen Austausch im Gruppenteam. Das Ergebnis dieser Teamsitzung wurde in einem Auswertungsbogen protokolliert und an die Präventionsfachkraft gegeben. Diese hat 47 Auswertungsbögen zusammengefasst und im Qualitätszirkel vorgestellt. Der Qualitätszirkel im Kita-Bereich hat daraus Maßnahmen abgeleitet, die dann in der Leitungskonferenz und per Aushang für alle Mitarbeiter*innen veröffentlicht wurden. Die Maßnahmen werden nach und nach umgesetzt.

Folgende Vorgehensweise wurde im Wohnbereich umgesetzt:

Im Wohnbereich wurde von November 2017 bis Januar 2018 die Risikoanalyse in von der Präventionsfachkraft (PFK) moderierten Teamsitzungen durchgeführt. Auch hier füllten die Mitarbeiter*innen im ersten Schritt einen Fragebogen aus, im zweiten Schritt wurden diese gemeinsam im Team ausgewertet. Die Ergebnisse der Teamauswertung wurden von der PFK zusammengefasst in den Q-Zirkel gegeben, der daraus Maßnahmen entwickelte. In einem Brief vom Qualitätsmanagement wurden alle Mitarbeiter*innen über die Ergebnisse der Risikoanalyse und die geplanten Maßnahmen informiert.

Im Dezember 2018 führten wir außerdem im Wohnbereich eine Klient*innen-Befragung in einfacher Sprache zur Risikoeinschätzung durch. Von 250 Klient*innen haben 121 teilgenommen, die Präventionsfachkraft hat die Bögen ausgewertet.

Die Fragebögen, Auswertungsbögen und Informationsschreiben zur Vorgehensweise können im Anhang nachgelesen werden (Anlage 4, 5, 6).

Themen Risikoanalyse:

- *Qualitätsmanagement*
- *Personal*
- *Kommunikation*
- *Nähe und Distanz*
- *Risikoorte*
- *Risikozeiten*
- *Risikosituationen*
- *Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse*
- *Beschwerde-management*
- *Intervention*

4. Personalauswahl, Eignung und Personalentwicklung (§4 PräVO)

Um den Schutz der Kinder und der anvertrauten erwachsenen Menschen sicherzustellen, thematisieren unsere Führungskräfte die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der Kommunikationsstruktur. Der Verhaltenskodex, das Gewaltschutzkonzept und das Beschwerdemanagement sind allen Mitarbeiter*innen (und Klient*innen) bekannt.

Bei der Personalauswahl prüfen wir in den Bewerbungsgesprächen und Hospitationen, ob Bewerber*innen im Sinne der Präventionsordnung geeignet sind. Insbesondere durch Fragen zur Haltung gegenüber Kindern und Klient*innen, zu Nähe und Distanz in professionellen Beziehungen und zum Verhalten in Konflikt- und Grenzsituationen erfahren die Leitungen erste Anhaltspunkte zur persönlichen, sozialen und fachlichen Eignung. Bei Hospitationen geben Kolleg*innen und Klient*innen Rückmeldungen über Beobachtungen zum angemessenen Verhalten und zur adäquaten Beziehungsgestaltung.

*Prüfung persönliche Eignung
Personal:*

- *Bewerbungsgespräch*
- *Hospitation*
- *Erweitertes Führungszeugnis*
- *Selbstauskunftserklärung*

Im jährlichen Mitarbeiter*innengespräch kommen Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen über Kompetenzen, Verhalten und Unsicherheiten ins Gespräch. Falls sich ein Fortbildungsbedarf z.B. zum Thema Deeskalation etc. zeigt, wird eine Qualifizierungsmöglichkeit angeboten.

5. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§5 PräVO)

In unseren Kitas und Wohnangeboten werden keine Personen eingesetzt, die wegen einer in §2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind oder gegenüber denen ein Ermittlungsverfahren anhängig ist. Um dies zu prüfen, legen alle hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen vor Einstellung ein erweitertes Führungszeugnis vor und unterschreiben eine Selbstauskunftserklärung (§2 Abs 7 PräVO). Diese Prüfung wird alle 5 Jahre wiederholt.

Die gesetzliche Grundlage zur Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses bildet im Kita-Bereich der §72a SGB VIII und im Erwachsenenbereich der §75 SGB XII. Die Datenschutzbestimmungen des KDG werden im Verfahren eingehalten. (siehe Anlage 7: Flow Chart „Erweitertes Führungszeugnis“).

6. Verhaltenskodex (§6 PräV O)

Gemäß §6 PräV O haben wir in den Qualitätszirkeln gemeinsam mit Mitarbeiter*innen, Leitungen, Trägervertreter*innen und MAV einen Verhaltenskodex für die Caritas Lebenswelten GmbH entwickelt.

Dieser wurde in den Teams besprochen und von allen Mitarbeiter*innen unterschrieben. Zukünftig werden alle neuen hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen den Verhaltenskodex mit der jeweiligen Vereinbarung bzw. mit dem Dienstvertrag unterschreiben.

Die Grundhaltung ist für beide Geschäftsbereiche identisch, einige Verhaltensregeln sind spezifisch für Kitas oder Wohnangebote. Die CLW haben sich dafür entschieden, den Verhaltenskodex in einem Dokument zusammenzufassen (siehe Anlage 8) und insgesamt unterschreiben zu lassen, da Mitarbeiter*innen innerhalb von Caritas Lebenswelten die Bereiche wechseln können.

Verhaltenskodex:

- *Gemeinsame Grundhaltung*
- *Spezifische Regeln für Kita- und Wohnbereich*
- *Ist partizipativ erarbeitet*
- *Ist bekannt und von allen Mitarbeiter*innen*

Hier die Themen und Grundhaltungen, die uns wichtig sind:

Grundhaltung für den respektvollen und achtsamen Umgang miteinander
Aus unserem Leitbild:
„Unsere Aufgabe ist es, den uns anvertrauten Menschen die bestmöglichen Entwicklungschancen, einen ihren Fähigkeiten entsprechenden Lebensraum und die verlässliche Zugehörigkeit zu einer Gemeinschaft zu bieten.“
Unser Ziel ist es, die Lebenskompetenz der uns Anvertrauten zu fördern. Jede*r hat das Recht nach dem Grundsatz „Hilf mir es selbst zu tun“ unterstützt zu werden, um möglichst selbstbestimmt lernen und leben zu können. Bei Caritas Lebenswelten gewährleisten wir den Schutz der Kinder und Klient*innen und die Förderung von selbstbestimmtem Leben. Regeln des Zusammenlebens orientieren sich an den Bedürfnissen und individuellen Situationen der Kinder und Klient*innen und werden so gestaltet, dass persönliche Grenzen nicht überschritten werden.
Auf der Basis dieser Grundhaltung sind die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt.
Gestaltung von Nähe und Distanz
In der pädagogischen, seelsorglichen und pflegerischen Arbeit mit Kindern und Klient*innen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.
Angemessenheit von Körperkontakt
Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d. h. das Signal des Kindes, der Klient*innen ist wahrzunehmen und zu respektieren.

Beachtung der Intimsphäre
Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Der Schutz der Privat- und Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Insbesondere Wohnformen, Pflegesituationen u. ä. sind besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss.
Erzieherische Maßnahmen, pädagogisches Verhalten
Erzieherische Maßnahmen müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen von Kindern bzw. Klient*innen nicht überschritten werden.
Verbale und nonverbale Interaktion
Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktionen sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
Zulässigkeit von Geschenken / Verhinderung von Bevorzugung
Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte sinnvolle Zuwendung ersetzen und stellen keine Maßnahme dar, um das Selbstbewusstsein von Kindern und Klient*innen zu stärken. Vielmehr können Geschenke, insbesondere wenn sie nur ausgewählten Personen zuteilwerden, deren emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken und Bevorzugungen reflektiert und transparent zu handhaben. Nach §4 AVR allgemeiner Teil (AT) darf „der Mitarbeiter ...Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Dienstgebers annehmen. ² Werden dem Mitarbeiter Belohnungen und Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Dienstgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.“
Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Fotos, Büchern und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat fachlich sinnvoll und an den Kindern bzw. Klient*innen orientiert zu erfolgen. Bei der Aufnahme und Veröffentlichung von Fotos z.B. von Ferienfreizeiten oder gemeinsamen Aktionen wird das Recht am eigenen Bild und das Kirchliche Datenschutzgesetz (KDG) eingehalten.
Angemessene Kleidung im Berufsalltag
Die Mitarbeiter*innen sollen einen ihrer Tätigkeit entsprechende Kleidung tragen. Kleidung, die viel Haut oder Unterwäsche sichtbar werden lassen oder bei der sich Genitalien abzeichnen, ist keine angemessene Kleidung im Berufsalltag.

Konsequenzen bei Nichtbeachtung des Verhaltenskodex

Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen. Im Falle einer sinnvollen und notwendigen Abweichung ist die Leitung vorab einzubeziehen.

- Das Nichteinhalten des Verhaltenskodex kann arbeitsrechtliche und/ oder strafrechtliche Konsequenzen haben.

Für den Wohnbereich haben wir den Verhaltenskodex in leichter Sprache und unter Beteiligung von Klient*innen formuliert. Dieser wird mit allen Klient*innen im Rahmen ihrer Möglichkeiten besprochen und unterschrieben. (siehe Anlage 9)

7. Aus- und Fortbildung (§9 PräVO)

Nach §9 PräVO sind alle unsere Mitarbeiter*innen zum Thema Prävention von sexualisierter Gewalt nach dem zwischen den NRW-Bistümern abgestimmten Curriculum geschult.

Für den Kita-Bereich und für den Erwachsenen Bereich wurde bereits 2013 jeweils eine Multiplikatorin ausgebildet, die die Schulung der Mitarbeiter*innen übernahm.

Gestartet wurde in den Kindertagesstätten mit Teamschulungen, so dass Ende 2013 in allen Einrichtungen ein gemeinsamer Wissensstand und eine Sensibilisierung zum Thema vorhanden war.

Im Wohnbereich starteten die Mitarbeiter*innenschulungen am Ende des Jahres 2015. Im 24 Stunden Betrieb war eine gemeinsame Schulung der Teams nicht möglich, so dass aus allen Häusern Kolleg*innen zu den Schulungen zusammenkamen und im Jahr 2018 alle Mitarbeiter*innen erreicht wurden.

Alle Leitungen und die Geschäftsführung haben ebenfalls an zweitägigen Schulungen teilgenommen.

Alle neue Mitarbeiter*innen besuchen innerhalb des ersten halben Jahres nach Anstellung eine entsprechende Fortbildung. Nach 5 Jahren nehmen alle Mitarbeiter*innen an Vertiefungsschulungen teil. Einige Kitas haben diese Vertiefung dazu genutzt, ein sexualpädagogisches Konzept zu erstellen.

Durch die Präventionsschulungen stellen wir sicher, dass unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen ein Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt haben, für das Thema sensibilisiert sind und Handlungssicherheit entwickeln. Außerdem bewirken die Schulungen, dass die Teams Maßnahmen zur Stärkung der Kinder und Klient*innen befördern und sich immer wieder über eine gemeinsame Grundhaltung und Verhalten verständigen.

Bei Caritas Lebenswelten ist außerdem in allen Einrichtungen Supervision Standard, da die Reflexion der pädagogischen Arbeit eine wichtige präventive und qualitätssichernde Maßnahme darstellt.

Darüber hinaus wurde uns bei der Entwicklung unseres Gewaltschutzkonzepts deutlich, dass unsere Mitarbeiter*innen im Wohnbereich Handwerkszeug zum Thema Deeskalation benötigen. Daraufhin haben wir zwei Trainer nach dem ProDeMa Konzept ausbilden lassen, die nun alle Kolleg*innen zusätzlich zur Präventionsschulung zum Thema Deeskalation schulen.

Aus- und Fortbildung:

- *Präventionsschulungen für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen*
- *Supervision*
- *Deeskalationstraining*

8. Maßnahmen zur Stärkung der Kinder und Klient*innen (§10 PräVO)

Aus unserem Leitbild:
„Unser Ziel ist es, die Lebenskompetenz der uns Anvertrauten zu fördern. Wir tun dies, indem wir
<ul style="list-style-type: none">• Alltagskompetenzen einüben, fördern, erhalten,• den eigenen Entwicklungsdrang der Kinder in unseren Kindertagesstätten entdecken, fördern und unterstützen,• einen Raum schaffen, in dem die uns anvertrauten Menschen mit ihren Fähigkeiten ihr Leben aktiv und selbstbestimmt gestalten können,• mit Kindern und Erwachsenen Kontakte im Umfeld unserer Einrichtungen pflegen,• eine sichere, angenehme und vertrauensvolle Umgebung gestalten.
So kann sich ihr Leben würdevoll, individuell und in Gemeinschaft entfalten.“

Sowohl in unseren Kitas als auch in unseren Wohnangeboten ist es unser Ziel, die Kinder und Klient*innen zu stärken und sie darin zu unterstützen, im Rahmen Ihrer Möglichkeiten selbstbestimmt zu lernen und zu leben. Um dieses Ziel zu erreichen gibt es vielfältige Partizipationsmöglichkeiten in allen Einrichtungen.

Für den Kita-Bereich sind dies insbesondere folgende Maßnahmen:

- Umsetzung eines Partizipationskonzepts mit unterschiedlichen Aspekten, wie z.B. Gruppengespräche, Rückmeldemöglichkeiten, Mitbestimmung bei Tagesgestaltung, Essensversorgung, Projekten
- Umsetzung eines sexualpädagogischen Konzepts mit Regeln zu Doktorspielen, Sprachgebrauch etc.
- Mit den Kindern ins Gespräch kommen zu den Themen Kinderrechte, Verhaltensregeln, Umgang mit Konflikten
- Beschwerdeinstrumente für Kinder
- Elterninformation bei Aufnahme zum Präventionskonzept (siehe Anlage 10)

Für den Wohnbereich sind dies insbesondere folgende Maßnahmen:

- Umsetzung des pädagogischen Konzepts nach Willem Kleine Schaars (WKS) (Haltung: „Jeder Mensch hat im Rahmen seiner Möglichkeiten das Recht selbstbestimmt zu leben.“)
- Beteiligung der Klient*innen an Risikoanalyse
- Verhaltenskodex in leichter Sprache
- Partizipation durch Bewohner*innen- und Klient*innenvertretung
- Gruppengespräche mit Rückmeldung zur Woche und Gestaltung der kommenden Woche
- Rückmelde- und Beschwerdebögen in einfacher Sprache
- Workshops für Frauen zum Thema „Nein-Sagen“

9. Beratungs- und Beschwerdewege (§7 PräVO)

Aus unserem Leitbild:

„Selbstreflexion und konstruktiver Umgang mit Kritik sind Merkmale unserer Organisationskultur.“

Das Beschwerdekonzzept wurde in den Qualitätszirkeln zum Institutionellen Schutzkonzept überarbeitet und vereinheitlicht. Dabei wurde besonderen Wert auf die gemeinsame Haltung gegenüber Beschwerden gelegt.

Aus unserem Beschwerdekonzzept:

„Beschwerden sind Entwicklungschancen.

Sie setzen eine offene, respektvolle und mutige Kommunikation voraus.

Wir verstehen darunter, dass alle Menschen in unseren Betreuungsangeboten (Kindertagesstätten, Wohnhäuser, Ambulant Betreutes Wohnen) ihre Meinung äußern und sich beschweren dürfen.“

Beschwerden sind
Entwicklungschancen

Beschwerden sind
Partizipation

Die Beschwerdewege für Klient*innen und Kinder dienen deren Stärkung und ihrem Schutz:

„Für Kinder und Klient*innen reicht das Beschwerdeprotokoll nicht aus, um ihre Beschwerden angemessen aufzugreifen, da sie ihre Anliegen und ihre Kritik häufig anders äußern als erwachsene Menschen ohne Behinderung.

Deshalb legt jede Einrichtung neben dem Beschwerdeprotokoll eine weitere Methode zur Ermutigung, Abfrage und Dokumentation von Beschwerden und Rückmeldungen von Kindern, bzw. Klient/innen fest. Dieses Zufriedenheitserfassungsinstrument hängt vom Rahmen der Einrichtung (z.B. räumliche Möglichkeiten) und vom Rahmen der Kinder und Klient*innen (Alter, Art und Grad der Einschränkungen) ab.

Das gewählte Beschwerde-Instrument erfüllt folgende **Kriterien**:

- ist Teil des **Partizipations/ Teilhabekonzepts** der Einrichtung.
- hat das Ziel, **Kinder bzw. Klient*innen zu stärken**, um sich vor Übergriffen zu schützen.
- resultiert aus folgender **Haltung der Mitarbeiter*innen** gegenüber den Kindern bzw. Klient*innen:
 - Wir beobachten die Kinder bzw. Klient*innen wahrnehmend.
 - Wir haben ein offenes „Ohr/ Auge“, Ausdrucksweisen sind individuell.
 - Wir ermutigen, Gefühle wahrzunehmen und zu äußern.
 - Wir senden positive Botschaften (keine „Nicht-Sätze“).

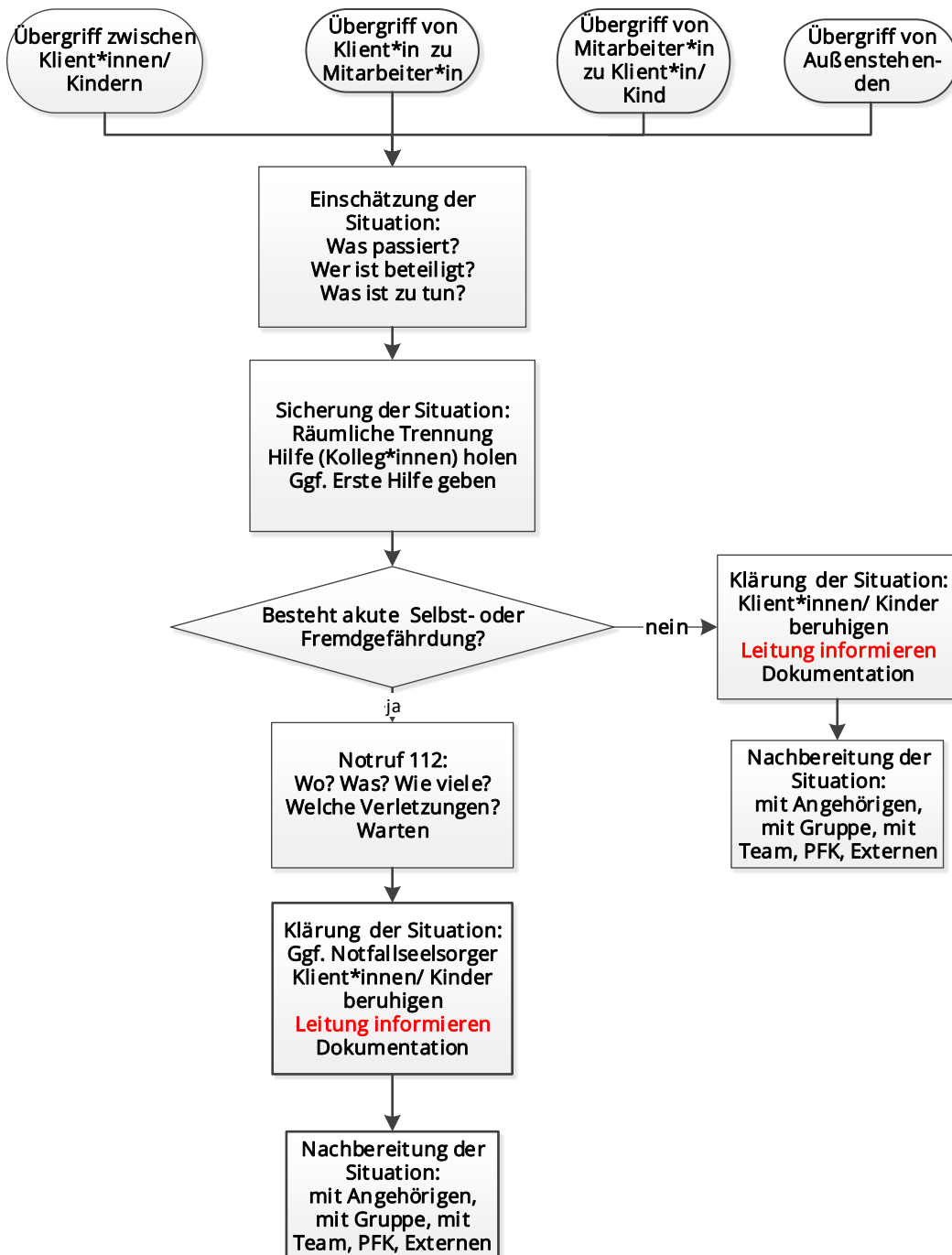
- *Unsere Antworten sind verlässlich und verbindlich.*
- *Wir nehmen auch sprachlich die Ebene des Kindes bzw. der Klient*innen ein (keine Moralisationen oder Floskeln).*
- *Wir lassen uns von Kindern bzw. Klient*innen und von Kolleg/-innen anfragen (Feedback-Kultur).*
- *Wir sind Vorbild: wir gehen wertschätzend miteinander um, äußern Gefühle und Kritik angemessen, sind authentisch.“*

Das vollständige Beschwerdekonzert kann in Anlage 11 nachgelesen werden.

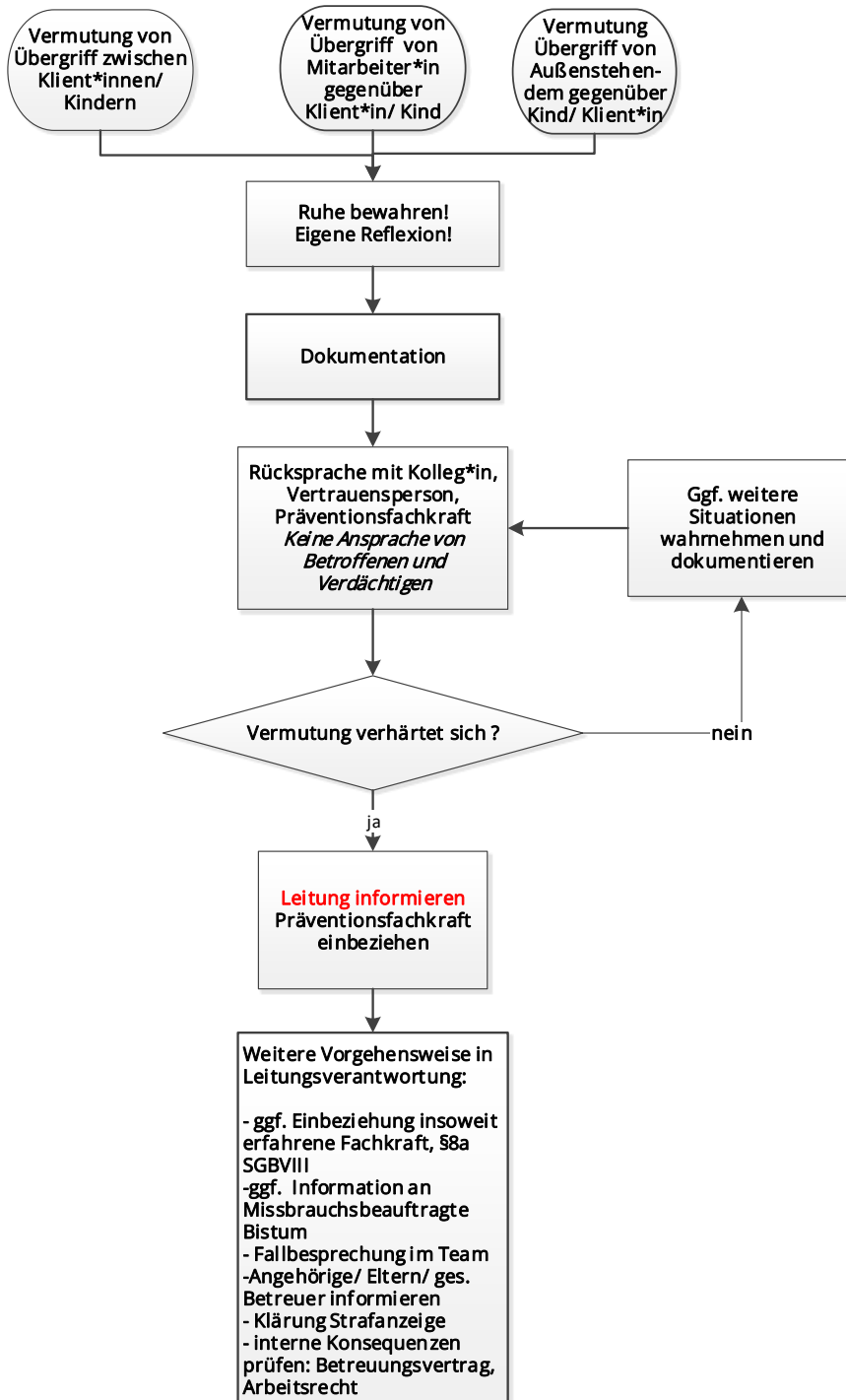
Bei Beschwerden zum Thema „sexualisierte Gewalt“ sind die Präventionsfachkräfte als Ansprechpartnerinnen den Klient*innen, den Angehörigen, den Eltern, den Mitarbeiter*innen und den Leitungen bekannt und werden mit ihrer Expertise angefragt. Die Präventionsfachkräfte (PFK) überlegen unter Beachtung der Schweigepflicht gemeinsam mit den verantwortlichen Leitungen und mit den Betroffenen die nächsten Schritte und vermitteln in ihrer Lotsenfunktion an externe Fach- und Beratungsstellen. (siehe Anlage 12)

10. Handlungsleitfäden bei Verdacht und Übergriff

Handlungsleitfaden bei akutem Übergriff



Handlungsleitfaden bei Vermutung von sexualisierter Gewalt



Die Nachbereitung dieser Situationen im Team, mit den Kindern, Eltern/ Angehörigen, Klient*innen, bedarf einer **externen** professionellen Unterstützung. Die Präventionsfachkräfte fungieren als Lotsen (Anlage 12)

11. Qualitätsmanagement (§8 PräVO)

Das Institutionelle Schutzkonzept ist im Qualitätsmanagement erarbeitet worden.

Dafür wurden zwei Qualitätszirkel gegründet, in denen mit Mitarbeiter*innen, MAV-Vertretungen und Leitungskräfte des jeweiligen Arbeitsbereiches (Kita- Und Wohnbereich) vertreten waren.

Die Ergebnisse des Qualitätszirkels wurden in der QM-Steuerungsgruppe geprüft, überarbeitet und schließlich von der Geschäftsführung freigegeben.

Die freigegebenen Prozesse (Risikoanalyse, Verhaltenskodex, Beschwerdekonzzept, Gewaltschutzkonzept, Führungszeugnis) wurden über die Leitungen und durch die Beteiligten der Qualitätszirkel in den jeweiligen Teams geschult.

Im Qualitätsmanagement wird überprüft, ob die aus der Risikoanalyse beschlossenen Maßnahmen umgesetzt werden.

Die Präventionsfachkräfte sind dem Qualitätsmanagement zugeordnet, um ggf. weitere notwendige Maßnahmen oder Verbesserungsideen in die Präventionsprozesse einzuarbeiten.

Außerdem wird die Fortbildungsplanung der Mitarbeiter*innen vom Qualitätsmanagement gesteuert, so dass deutliche Qualifizierungsbedarfe entweder über die Leitungskräfte individuell umgesetzt werden oder institutionell als trägerinterne Fortbildung organisiert werden (z.B. Deeskalationstraining).

Die freigegebenen Ergebnisse des Qualitätsmanagements (Konzepte, Prozessbeschreibungen, Formulare) werden in der Prozesslandkarte veröffentlicht. Dieses digitale Qualitätshandbuch ist nach Qualitätsbereichen sortiert und funktioniert über ein Verlinkungssystem. Die Prozesslandkarte ist sichtbar auf allen Computer - Arbeitsplätzen. So wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter*innen Zugriff haben, sich informieren können und die Prozesse immer auf dem aktuellen Stand gehalten werden.

Für das Qualitätsmanagement ist Vera Mergenschroer, Tel. 0241 431 203, vmergenschroer@caritas-lebenswelten.de zuständig.

12. Anhang

Anlage 1: Organisationsstruktur

Anlage 2: Leitbild

Anlage 3: Präventionsfachkraft

Anlage 4: Fragebogen Risikoanalyse Wohnbereich

Anlage 5: Fragebogen Risikoanalyse Kita-Bereich

Anlage 6: Fragebogen Risikoanalyse Klient*innen

Anlage 7: Flow Chart „Erweitertes Führungszeugnis“

Anlage 8: Verhaltenskodex Mitarbeiter*innen

Anlage 9: Verhaltenskodex für Klient*innen (in leichter Sprache)

Anlage 10: Information Kita-Eltern zum Präventionskonzept

Anlage 11: Beschwerdekonzert

Anlage 12: externe Ansprechpartner, Beratungsstellen

Impressum



Besonderheiten
Freiraum geben

Herausgeber

Caritas Lebenswelten GmbH

Aachener Str. 71

52249 Eschweiler

Folgende Mitarbeiter*innen gehörten den Qualitätszirkeln zur Erarbeitung des ISK an:

Wohnbereich:	Kita-Bereich:
Andrea Hein (Präventionsfachkraft)	Isabelle Brüll-Hoeven (Präventionsfachkraft)
Iris Hirsch	Birgit Thielen
Anita Knie	Heidi Zander
Christel Plischke	Christine Koop
Kathrin Fischer	Samira Hanzen
Petra Frenken	Simone Emunds
Simone Wald	Anja Machhof
Patrick Fiedler	
Katharina Pantke	