caritas
Lünen · Selm · Werne

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention sexueller Gewalt -ISK-

des Caritasverbandes Lünen-Selm-Werne e.V.

Der Geltungsbereich des ISK erfasst den gesamten Caritasverband:

- Familie und Erziehung
- Stationäre, teilstationäre und ambulante Altenpflege
- Allgemeine soziale Dienste und Verwaltung
- Services gGmbH

Prozessverantwortlich ist die jeweilige Bereichsleitung/ Einrichtungsleitung/ Betriebsleitung im Rahmen der Verbandskonferenz.

Ernannte interne Präventionsfachkräfte:

1. **Ute Waterhues (Familie & Erziehung, CSG, VW, ASD)Tel. 02306 7004 1011, waterhues@caritas-luenen.de**
2. **Andrea Dörnemann (ambulante & stationäre Pflege) Tel. 02306 7008-0, doernemann@caritas-luenen.de**

Externe Präventionsfachkräfte der DICV:

1. Annika Fiege DICV Münster, Tel. 0251 8901380, fiege@caritas-muenster.de
2. Christoph Stork DICV Paderborn, Tel. 05251 209-358, christoph.stork@caritas-paderborn.de

Nicht kirchliche Fachberatungsstellen:

1. Kinderschutzbund Kreisverband Unna e.V., Tel. 02303 15901, info@kinderschutzbund-kreisunna.de.
2. Andrea Brinkmann Beratungsstelle Bergkamen, Tel. 02307 68678, beratungsstelle@helimail.de

Konzepterstellung:

Margret Banken-Konrad (Bereichsleitung Familie & Erziehung, Gemeindecaritas und Hilfe in Not)
Ute Waterhues (Präventionsfachkraft)

caritas
Lünen · Selm · Werne

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis **3**

A. ISK – Allgemein gesamtverbandlich **6**

1. Einleitung **6**

2. Werte und Führungsleitlinien **7**

2.1 Leitmotiv 7
2.2 Unternehmenswerte 8
2.3 Führungsauftrag 10
2.4 Führungsleitlinien 10

3. Personal und Personalführung **14**

3.1. Personalauswahl und persönliche Eignung 14
3.2 Das Bewerbungsgespräch 15
3.3 (Erweitertes) Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung 16

4. Ehrenamt **16**

4.1 Persönliche Auswahl und Eignung 16

5. Beschwerdewege bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt **17**

5.1 Krisenmanagement 17
5.2 Ablaufverfahren – Familie und Erziehung 18
5.3 Ablaufverfahren – stationäre, teilstationäre und ambulante Altenpflege 20
5.4 Ablaufverfahren - Allgemeine soziale Dienste und Verwaltung 22
5.5 Ablaufverfahren – Caritas Services gGmbH 24

6. Qualitätsmanagement **26**

6.1 Risikoanalyse 26
6.2 Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen 28

B. Partizipationsmaßnahmen **30**

1. Familie und Erziehung 30

1.1 Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt 30
1.1.1 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen 30
1.1.2 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz 31
1.1.3 Angemessenheit von Körperkontakten 31
1.1.4 Beachtung der Intimsphäre 32
1.1.5 Zulässigkeit von Geschenken 32
1.1.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken 32
1.1.7 Disziplinierungsmaßnahmen 33
1.2 Präventionsfachkraft 33
1.3 Partizipationsmaßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen 33
1.3.1 OGS 34
1.3.1.1 Kinderparlament 34
1.3.1.2 Vater-Sohn / Mutter-Tochter Nachmittag 34
1.3.1.3 Jungengruppe 35
1.3.1.4 Mädchengruppe 35
1.3.2 Beratungsstelle 36
1.3.2.1 Jungengruppe „Soziales Lernen“ 36
1.3.2.2 Kinderschutzfachkräfte im CV 36
1.3.3 Sozialpädagogische Familienhilfe 36
1.3.3.1 Resilienzförderung 36
1.3.4 Soziale Arbeit an Schulen 37
1.3.4.1 Angebote „Soziales Lernen“ 37

2. Stationäre, teilstationäre und ambulante Altenpflege 37

2.1 Verhaltenskodex 37
2.2 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen 38
2.3 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz 38
2.4 Angemessenheit von Körperkontakten 38
2.5 Zulässigkeit von Geschenken 39
2.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken 39

3. Allgemeine Soziale Dienste und Verwaltung 40

3.1 Verhaltenskodex 40
3.2 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen 40
3.3 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz 41
3.4 Angemessenheit von Körperkontakten 41
3.5 Zulässigkeit von Geschenken 41
3.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken 42

4. Caritas Services gGmbH 42

4.1 Verhaltenskodex 42
4.2 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen 42
4.3 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz 43
4.4 Angemessenheit von Körperkontakten 43
4.5 Zulässigkeit von Geschenken 44
4.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken 44
4.7 Unterstützung durch den Integrationsfachdienst (IFD) 45

C Mitgeltende Unterlagen 46

1. Anlagen 46
1.1 Literaturhinweise 46

A. ISK – Allgemein gesamtverbandlich

1. Einleitung

Auf die Berichte ehemaliger Heimbewohner der 50er, 60er und 70er Jahre haben die Politik, die Gesellschaft sowie kirchliche Dienste und Einrichtungen mit großer Betroffenheit auf das Leid und Unrecht reagiert. Auch in kirchlichen Einrichtungen sind den anvertrauten Menschen körperliche und seelische Verletzungen zugefügt worden. Die Folgen der erlittenen Verletzungen sind oft so tiefgreifend, dass sie häufig nicht mehr zu heilen sind.

Der Caritasverband Lünen-Selm-Werne e.V. bekennt sich zu einem grenzachtenden Umgang, zu einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung der ihm anvertrauten Menschen. Dieses Bekenntnis wird durch eine positive Aufmerksamkeitskultur zum grenzachtenden Umgang unterstützt und findet sich in diesem Schutzkonzept wieder.

Zur Umsetzung der Präventionsordnung der Deutschen Bischofskonferenz werden alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter des Verbandes im grenzachtenden Umgang nach der Ausführungsbestimmung der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen der Erzdiözese Paderborn geschult. Die Präventionsfachkraft des Caritasverbandes wird die Umsetzung überwachen, das Thema in den Diensten regelhaft präsent halten und neuen Mitarbeitern schon in der Einarbeitungsphase vorstellen.

Das institutionelle Schutzkonzept für den CV-Lünen wurde in einem eigens dafür ins Leben gerufenen Qualitätszirkel über Monate entwickelt. Die teilnehmenden Akteure haben dieses Konzept über die Zeit immer weiter differenziert. Dem Vorstand wurde regelmäßig Bericht erstattet.

Eine ganz besondere Gewichtung wurde der Risikoanalyse gegeben, die regelmäßig überprüft wird.

Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind, das zu sexualisierter Gewalt ausgenutzt werden kann.

caritas
Lünen · Selm · Werne

2. Werte und Führungsleitlinien

Professionalität in der Führung und im Handeln ist neben Wissen und Kapital für den Erfolg einer Organisation wie der unseren die wichtigste Ressource. Wir, die Führungskräfte und die Mitarbeitervertretung unseres Verbandes, verstehen unter professioneller Führung eine gemeinsame Überzeugung, die auf Werten, Grundsätzen und allgemeinen Erfahrungen fußt.

Führung entspricht bei uns nicht willkürlichem Ermessen und steht nicht im Belieben des Einzelnen. Unsere Vorstellung von Führung orientiert sich an dem Leitbild unseres Verbandes und beruht auf gemeinsamen Überzeugungen und Werten.

Der Caritasverband Lünen-Selm-Werne hat sich deshalb fünf Grundwerte gegeben, von denen wir überzeugt sind, dass sie uns in Wohlfahrt und Dienstleistung dauerhaft erfolgreich machen und deren Beachtung wir von den Führungskräften und Mitarbeitenden aller Bereiche und Einrichtungen fordern.

In der Umsetzung bedarf dies Mitarbeiter und Führungskräfte, die im Sinne eines langfristigen Erfolges unseres Verbandes handeln: respektvoll, glaubwürdig, engagiert, verantwortlich, innovativ.

Die Führungsleitlinien bauen auf unseren Unternehmenswerten auf. Sie sollen eine wirkungsvolle und verlässliche Führungsarbeit zum Wohle des Verbandes sichern helfen. Sie unterstützen die Führungskräfte in allen Bereichen unserer Organisation dabei, unseren Grundsätzen entsprechend zu führen und sollen insbesondere in schwierigen und konfliktbelasteten Situationen als Kompass dienen.

2.1 Leitmotiv

Leitmotiv unseres Verbandes als Wohlfahrtsunternehmen und Dienstleister ist es, dass die Menschen in unserem Einzugsgebiet im Bedarfsfall - gleich und zuerst - den Caritasverband Lünen-Selm-Werne vor Augen haben. Mit unseren sozialen, beratenden und pflegerischen Angeboten leisten wir im Rahmen unserer wirtschaftlichen Möglichkeiten kompetent, schnell und individuell Hilfe.

2.2 Unternehmenswerte

So handeln wir…

Respektvoll - wir gehen achtsam und wertschätzend miteinander um

Ein christliches Menschen- und Weltbild ist unsere Basis. Wir würdigen soziale und kulturelle Hintergründe, wertschätzen den Anderen und achten seine Grenzen. Die Würde des Menschen ist unser Maßstab.

Glaubwürdig - wir halten, was wir versprechen

Wir versprechen nicht mehr, als wir halten können und halten, was wir versprechen – verbindlich, ehrlich, aufrichtig.

Engagiert - wir setzen uns leidenschaftlich ein

Wir mischen uns ein für die Rechte und Interessen der Menschen, die dafür selbst nicht eintreten können. Nächstenliebe und Solidarität prägen unser Miteinander.

Verantwortlich - miteinander und füreinander

Wir übernehmen Verantwortung für Andere, für uns, für unsere Umwelt. Ehrenamtlich und hauptamtlich Mitarbeitende arbeiten Hand in Hand – Tag für Tag. Gemeinsam erreichen wir unsere Ziele.

Innovativ - wir entwickeln uns

Unsere Leistungen müssen am Markt bestehen. Sie sind innovativ und orientieren sich an den Bedürfnissen der Menschen in unserer Region. Erfolgreich erschließen wir neue Chancen und sichern Arbeitsplätze – unser Verständnis von Unternehmergeist.

caritas
Lünen · Selm · Werne

»Heutzutage kennen die Leute von allem den Preis und nicht den Wert.«

Oscar Wild, irischer Schriftsteller

2.3 Führungsauftrag

Unser Führungsauftrag ist es, den Verband auf der Basis eines christlichen Menschenbildes und in Bezug auf seine caritative und soziale Bestimmung durch unternehmerisches Denken und Handeln langfristig und nachhaltig erfolgreich zu machen und weiterzuentwickeln.

2.4 Führungsleitlinien

Die folgenden 10 Leitlinien sollen den Mitarbeitenden und Führungskräften eine gemeinsame Ausrichtung im beruflichen Alltag geben.

An Leistung und Erfolg orientieren

Klare Ziele setzen

Denken und handeln für den Verband

Verantwortung übernehmen – entscheiden und delegieren

Zukunft aktiv gestalten

Den „Wir-Gedanken“ fördern

Vertrauen schaffen und Vorbild sein

Qualität und Leistung leben

Mitarbeiter entwickeln und fördern

Für bestmögliche Strukturen und Prozesse sorgen

Die Führungsleitlinien im Detail:

An Leistung und Erfolg orientieren

Mit unternehmerischem Denken und Handeln sichern wir den Erfolg unseres Verbandes und seiner Einrichtungen und Dienste. Es ist auf Ergebnisse ausgerichtet.

Gemeinsame Zielvereinbarungen sind dafür unsere Basis. Unternehmenswerte, Unternehmensziele und Führungsleitlinien des Verbandes leiten unser Handeln.

Denken und handeln für den Verband

Als eine wesentliche Führungsqualität verstehen wir die Fähigkeit, den Verband als Einheit in den Vordergrund zu stellen und vertreten dies konsequent intern und extern.

Die Unternehmensziele des Verbandes haben dabei Vorrang vor Zielvorstellungen einzelner Abteilungen oder Einrichtungen. Wir sind bereit, außergewöhnliche Leistungen zu erbringen, pflegen den Grundsatz des positiven Denkens und sind grundsätzlich bereit zu maßvollem Risiko.

Zukunft aktiv gestalten

Für die Entwicklung des Verbandes sind immer wieder Veränderungen erforderlich, die Chancen und Risiken bergen. Wir wollen Veränderungen verständlich und transparent machen. Auf diese Weise schaffen wir Akzeptanz, binden unsere Mitarbeiter frühzeitig in Veränderungsprozessen ein und greifen dabei Vorschläge jedes Einzelnen gerne auf.

Vertrauen schaffen und Vorbild sein

Wir verpflichten uns zu unseren Führungsprinzipien, leben sie vor und motivieren unsere Mitarbeiter, es uns gleich zu tun. So schaffen wir ein Klima, das auf gegenseitiges Vertrauen baut. Die Zusammenarbeit in den Teams wollen wir lebendig, attraktiv und herausfordernd gestalten. Dabei pflegen wir eine offene Fehlerkultur und lernen daraus, besser zu werden. Wir informieren unsere Mitarbeiter zeitnah und ermöglichen damit eine effiziente und transparente Kommunikation im Verband.

Mitarbeiter entwickeln und fördern

Das Potential jedes einzelnen Mitarbeiters ist die Grundlage unseres Erfolges. Wir fördern und entwickeln die fachliche und persönliche Kompetenz unserer Mitarbeiter gezielt weiter um zukünftige Herausforderungen zu bewältigen. Wir orientieren uns dabei an den Stärken des Mitarbeiters. Positives und kritisches Feedback geben wir zeitnah, persönlich, ehrlich und wertschätzend.

Klare Ziele setzen

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern oder Teams vereinbaren wir sinnvolle und angemessene Ziele. Diese Ziele ordnen sich nachvollziehbar in den Gesamtzusammenhang des Verbandes ein. Zielabweichungen besprechen wir auf Augenhöhe, um notwendige Korrekturmaßnahmen abzuleiten und unterstützen bei der Zielverfolgung.

Verantwortung übernehmen – entscheiden und delegieren

Klare Entscheidungen und Delegation von Verantwortung sind für uns wichtige Grundlagen einer guten Zusammenarbeit. Dies setzt voraus, dass jeder in seinem Aufgabenbereich die Auswirkungen seines Handelns prüft und bewusst trägt. Unseren Mitarbeitern geben wir damit die Möglichkeit, eigenständig und eigenverantwortlich zu arbeiten. Wir stellen klar definierte Aufgaben- und Verantwortungsbereiche sicher und unterstützen im Bedarfsfall.

Den „Wir-Gedanken“ fördern

Wertschätzung und Verantwortung sind wesentliche Grundlagen unserer täglichen Arbeit. Die Lösung ganz unterschiedlicher Aufgaben innerhalb unseres Verbandes erfordern Individualität und Vielfältigkeit der Mitarbeiter. Jeder, der seinen Beitrag zum Erfolg des Verbandes leistet, verdient dafür unseren Respekt. Wir stehen loyal hinter getroffenen Entscheidungen.

Qualität und Leistung leben

Der Auftrag unseres Verbandes fordert von uns einen hohen Anspruch, Qualität und Leitung zu leben und zu fördern. Dazu definieren wir entsprechende Standards und sorgen dafür, dass sie eingehalten werden. Die hierzu erforderlichen Ressourcen stellen wir zur Verfügung. Gezeigte Qualität und die Leistung unserer Mitarbeiter finden zeitnah unsere Anerkennung.

Für bestmögliche Strukturen und Prozesse sorgen

Klare Strukturen und effektive Prozesse schaffen für uns den Rahmen für effizientes, flexibles und fehlerfreies Handeln. Auf neue Anforderungen reagieren wir schnell und erarbeiten geeignete Lösungswege. Wir sorgen damit für eine zügige und transparente Information und wollen Bürokratisierung vermeiden. Im Dialog mit unseren Mitarbeitern werden die Prozesse und Strukturen unseres Verbandes ständig hinterfragt und optimiert.

caritas
Lünen · Selm · Werne

»Wir müssen der Wandel sein, den wir in der Welt zu sehen wünschen.«

Mahatma Gandhi, indischer Verfechter von Gewaltlosigkeit

3. Personal und Personalführung

Bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden in den Diensten und Einrichtungen gilt es, die Beschäftigung von Bewerbern mit grenzverletzenden Verhaltensweisen und/oder pädophilen Neigungen im Vorfeld zu verhindern.

Gemäß §72 SGB VIII fordert der Gesetzgeber die Träger der öffentlichen Jugendhilfe auf, hauptberufliche Personen zu beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben. Insbesondere gilt mit Wirkung zum 01.05.2010 gemäß § 30a BZRG die gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses für Führungskräfte und Mitarbeitende der Kinder- und Jugendhilfe. Wer demnach wegen der im § 72a SGB VIII benannten Straftaten verurteilt worden ist, darf nicht beschäftigt werden. Weiterhin wird das institutionelle Schutzkonzept in den jährlich stattfindenden B&F Gesprächen thematisiert.

Gemäß § 2 (3) WTG DVO fordert der Gesetzgeber die Träger der stationären Altenhilfe auf, hauptberufliche Personen zu beschäftigen, die sich für die jeweilige Aufgabe nach ihrer Persönlichkeit eignen und eine dieser Aufgabe entsprechende Ausbildung erhalten haben. Die Feststellung der persönlichen Eignung erfolgt bei Führungskräften und Mitarbeitern durch die Vorlage eines amtlichen Führungszeugnisses. Weiterhin wird die Eignung in den jährlich stattfindenden B&F-Gesprächen überprüft.

Für den Caritasverband Lünen-Selm-Werne e.V. gelten darüber hinaus die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die Vorgaben der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn.

Jeder zukünftige haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter muss sich im Themengebiet des grenzachtenden Umgangs fortbilden lassen. Die Überwachung obliegt der Präventionsfachkraft.

Für den Caritasverband Lünen-Selm-Werne e.V. gelten darüber hinaus die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die Vorgaben der Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn.

3.1. Personalauswahl und persönliche Eignung

Wichtige Aspekte für die Auswahl von geeigneten Mitarbeitenden, wie z.B. die Motivation und die fachliche und persönliche Eignung, lassen sich in den Bewerbungsunterlagen allein nur schwer erkennen.

Dennoch können vier Kriterien formuliert werden, mit denen möglichst objektiv die Eignung geprüft werden kann, bevor ein Kandidat zum Gespräch eingeladen wird.

- die äußere Form und die Vollständigkeit der Unterlagen
- der lückenlose berufliche Werdegang
- die nachgewiesene Fachlichkeit und die persönlichen Beurteilungen
- die letzten Arbeitszeugnisse

In diesem Kontext sollten folgende Fragen besonders in die Bewertung einfließen:

- Enthalten die Arbeitszeugnisse auffällige Aussagen zum Verhalten in Bezug auf Nähe, Distanz und Empathie?
- Wurde der Dienstgeber häufig gewechselt?
- Wurde der Wohnort häufig gewechselt?

Um den Schutz der uns anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten zu verbessern und nachhaltig sicherzustellen, wird das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in Vorstellungsgesprächen, in der Einarbeitung sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden B&F-Gesprächen besprochen.

Wichtige Aspekte dabei sind:

Wertschätzende Grundhaltung, respektvoller Umgang, angemessenes professionelles Verhalten in dienstlichen Bezügen, angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu Klienten, individuelle Unter- oder Überforderungssituationen, handeln in Grenz- und Gefahrensituationen, Fachwissen zum grenzachtenden Umgang und der erforderliche Fortbildungsbedarf zu diesem Thema.

3.2 Das Bewerbungsgespräch

Im Bewerbungsgespräch gilt es, neben den formalen und fachlichen Voraussetzungen auch Fragen zum grenzachtenden Umgang und einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung anzusprechen.

Hier ist die Haltung des Caritasverbandes konkret zu benennen:

„Wir arbeiten in unserem Unternehmen sehr transparent, insbesondere auch im Bereich der Prävention gegen sexualisierte Gewalt. Als Träger vieler Bereiche sind unsere Mitarbeiter sehr engagiert und achtsam im Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen. Unser institutionelles Schutzkonzept wird aktiv gelebt und umgesetzt.“

Dadurch wird das Selbstverständnis des Verbandes zu einem grenzachtenden Umgang zum Ausdruck gebracht und schreckt potentielle Täter ab.

3.3 (Erweitertes) Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses ist bei allen Mitarbeitern im Bereich Kinder- Jugend und Familie verpflichtend, die eines amtlichen Führungszeugnisses im Bereich der Altenhilfe. Der Caritasverband Lünen-Selm-Werne überwacht diesen Vorgang fortlaufend. Das Zeugnis muss alle 4 Jahre aktualisiert werden. Der Arbeitsgeber fordert turnusmäßig dazu auf.

Für den Einsatz von Ehrenamtlichen besteht formal keine Verpflichtung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses gemäß Präventionsordnung. Für die Aufgabenfelder in der Kinder- und Jugendhilfe wird dieses jedoch erwartet und entsprechend umgesetzt, für die Altenhilfe reicht ein amtliches Führungszeugnis.

Zusätzlich werden sowohl eine Selbstauskunfts- als auch eine Selbstverpflichtungserklärung vor Arbeitsantritt von jedem neuen Mitarbeiter eingeholt und entsprechend in die Personalakte gepflegt.

Jeder zukünftige haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter muss sich im Themengebiet des grenzachtenden Umgangs fortbilden lassen. Die Überwachung obliegt der Präventionsfachkraft. Die Präventionsschulung muss alle 5 Jahre aufgefrischt werden.

4. Ehrenamt

4.1 Persönliche Auswahl und Eignung

Der Caritasverband arbeitet in seinen unterschiedlichsten Feldern mit vielen Ehrenamtlichen zusammen. Die gesamte Arbeit der Ehrenamtlichen trägt wesentlich dazu bei, die Qualität der Arbeitsbereiche zu verbessern und mit zu definieren. Sie baut wertvolle Brücken ins Gemeinwesen.

Die enge Verbundenheit der Ehrenamtlichen mit den Fachbereichen findet ihre Wertschätzung vor allem in den regelmäßigen Arbeitstreffen, regelhaften Einladungen und besonderen gesamtverbandlichen Anlässen. Sie erfordert ein hohes Maß an Achtsamkeit von allen Beteiligten.

Die Ehrenamtlichen bekommen:

- feste Ansprechpartner
- eine systematische Begleitung
- Schulungen und Unterweisungen
- regelmäßige thematische Ehrenamtstreffen
- Einladungen zu Festen und Feiern und zu gemeinsamen Aktivitäten

5. Beschwerdewege bei Verdacht auf sexualisierte Gewalt

5.1 Krisenmanagement

Der Auslöser für ein Krisenmanagement im Sinne des institutionellen Schutzkonzeptes besteht im Bekanntwerden oder dem Verdacht eines gravierenden Fehlverhaltens eines Mitarbeitenden gegenüber einem Kind, Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen des Verbandes. Die Ziele dieses Schutzkonzeptes sind, den Schutz der Betroffenen so schnell wie möglich wiederherzustellen, rechtlich und fachlich angemessen mit den Krisensituationen

umzugehen und den Schutzauftrag des Caritasverbandes konsequent wahrzunehmen. Ebenso gilt für alle Beteiligten die Unschuldsvermutung; reine Verdächtigungen sind zu unterlassen und bis zur Klärung des Falles besteht eine absolute Verschwiegenheitspflicht im Sinne des Datenschutzes.

Bis zum Nachweis der Schuld der Verdachtsperson gilt auch ihr gegenüber die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers.

Eingebunden werden an dieser Stelle als nichtkirchliche Fachberatungsstellen der Kinderschutzbund für den Kreis Unna und die Beratungsstelle in Kamen, deren Ansprechpartner auf Seite 2 aufgeführt sind.

5.2 Ablaufverfahren – Familie und Erziehung

Betroffener meldet sich/
Mitarbeiter vermutet einen sexuellen Übergriff

Ruhe bewahren! *1
Zeitnahe schriftliche Dokumentation der Beobachtungen mit Datum und Unterschrift.
Schweigepflicht!

***1 PF verantwortlich für lückenlose Dokumentation. Es werden zwei Dokumentationsblätter (Anlage 4) angelegt vom Beobachter und von PF.**

Information an Führungskraft des Vertrauens oder Präventionsfachkraft
Abstimmung und Konkretisierung des weiteren Vorgehens und der zu ergreifenden Maßnahmen ***2**

***2 schriftlicher Maßnahmenplan durch PF und Information an den Vorstand**

Vorgesetzter /Präventionsfachkraft und interne Kinderschutzfachkraft entscheiden, wer mit dem betroffenen Kind und den Eltern spricht ***1**

Ggfs. Bildung eines individuellen Krisenstabes *1

Verdacht bestätigt?

Nein

Abschluss!
Für das Thema weiterhin sensibilisieren durch Teambesprechungen, Schulungen etc.
Rehabilitierung des Mitarbeiters durch Vorgesetzten, falls notwendig

Ja

caritas
Lünen · Selm · Werne

Entscheidung zur weiteren Vorgehensweise zwischen Vorstand/Vorgesetztem und Personalleitung ***3**

***3 PF übergibt die Dokumentation an Vorstand**

Bei bestätigtem Verdacht: Schutz des Kindes sicherstellen durch sofortige Trennung von Opfer und Täter
Vorgesetzter leitet notwendige Maßnahmen ein!

Information des Missbrauchsbeauftragten des Bistums durch Vorstand

Vorstand stimmt mit Missbrauchsbeauftragtem des Bistums die weiteren Schritte ab.

Abstimmung der weiteren einrichtungsinternen Vorgehensweise und Kommunikation Unterstützungsmaßnahmen für das Team (z.B. Supervision, Einzelgespräche etc.) ***4**

***4 PF stimmt Maßnahmen mit Vorstand und Vorgesetztem ab**

Überprüfung und ggfs. Verbesserung der einrichtungsinternen Präventionsmaßnahmen ***5 *6**

***5 Abschluss-Dokumentation durch PF**

***6 Aufbewahrung des gesamten Vorgangs unter Verschluss im CV. Ersatzschlüssel im Safe, Aufbewahrungsfrist 30 Jahre**

Ende

5.3 Ablaufverfahren – stationäre, teilstationäre und ambulante Altenpflege

Betroffener meldet sich/
Mitarbeiter vermutet einen sexuellen Übergriff

↓

Ruhe bewahren! *1
Zeitnahe schriftliche Dokumentation der Beobachtungen mit Datum und Unterschrift.
Schweigepflicht!

↓

Information an Vorgesetzten oder Präventionsfachkraft
Abstimmung und Konkretisierung des weiteren Vorgehens und der zu ergreifenden Maßnahmen***2**

↓

Vorgesetzter (BL/ EL) und Präventionsfachkraft entscheiden, ob und wer mit dem Betroffenen spricht ***1;** Einberufung individueller Krisenstab

↓

Gespräch (BL/EL) mit dem Betroffenen findet statt ***1**

↓

Verdacht bestätigt?

Nein → **Abschluss!**
Für das Thema weiterhin sensibilisieren durch Teambesprechungen, Schulungen etc.
Rehabilitierung des Mitarbeiters durch Vorgesetzten, falls notwendig

Ja ↓

***1 PF verantwortlich für lückenlose Dokumentation. Es werden zwei Dokumentationsblätter (Anlage 4) angelegt vom Beobachter und von PF.**

***2 schriftlicher Maßnahmenplan durch PF und Information an den Vorstand**

caritas
Lünen · Selm · Werne

Entscheidung zur weiteren Vorgehensweise mit dem Vorstand, dem Vorgesetzten und der Personalleitung ***3**

***3 PF übergibt die Dokumentation an Vorstand**

Bei bestätigtem Verdacht: Schutz des Betroffenen sicherstellen durch sofortige Trennung von Opfer und Täter
Vorgesetzter leitet notwendige Maßnahmen ein!

Information des Missbrauchsbeauftragten des Bistums durch Vorstand
Vorstand stimmt mit Missbrauchsbeauftragtem des Bistums die weiteren Schritte ab.

Abstimmung der weiteren einrichtungsinternen Vorgehensweise und Kommunikation Unterstützungsmaßnahmen für das Team (z. B. Supervision, Einzelgespräche etc.) ***4**

***4 PF stimmt Maßnahmen mit Vorstand und Vorgesetztem ab**

Überprüfung und ggfs. Verbesserung der einrichtungsinternen Präventionsmaßnahmen ***5** ***6**

***5 Abschluss-Dokumentation durch PF**

***6 Aufbewahrung des gesamten Vorgangs unter Verschluss im CV. Ersatzschlüssel im Safe, Aufbewahrungsfrist 30 Jahre**

Ende

5.4 Ablaufverfahren - Allgemeine soziale Dienste und Verwaltung

Betroffener meldet sich/
Mitarbeiter vermutet einen sexuellen Übergriff

↓

Ruhe bewahren! *1
Zeitnahe schriftliche Dokumentation der Beobachtungen mit Datum und Unterschrift.
Schweigepflicht!

↓

Information an Vorgesetzten oder Präventionsfachkraft
Abstimmung und Konkretisierung des weiteren Vorgehens und der zu ergreifenden Maßnahmen ***2**

↓

Vorgesetzter (BL/ EL) und Präventionsfachkraft entscheiden, ob und wer mit dem Betroffenen spricht ***1**; Einberufung individueller Krisenstab

↓

Gespräch (BL/EL) mit dem Betroffenen findet statt ***1**

↓

Verdacht bestätigt?

Nein → **Abschluss!**
Für das Thema weiterhin sensibilisieren durch Teambesprechungen, Schulungen etc.
Rehabilitierung des Mitarbeiters durch Vorgesetzten, falls notwendig

Ja ↓

***1 PF verantwortlich für lückenlose Dokumentation. Es werden zwei Dokumentationsblätter (Anlage 4) angelegt vom Beobachter und von PF.**

***2 schriftlicher Maßnahmenplan durch PF und Information an den Vorstand**

caritas
Lünen · Selm · Werne

Entscheidung zur weiteren Vorgehensweise mit dem Vorstand, dem Vorgesetzten und der Personalleitung ***3**

***3 PF übergibt die Dokumentation an Vorstand**

Bei bestätigtem Verdacht: Schutz des Betroffenen sicherstellen durch sofortige Trennung von Opfer und Täter
Vorgesetzter leitet notwendige Maßnahmen ein!

Information des Missbrauchsbeauftragten des Bistums durch Vorstand
Vorstand stimmt mit Missbrauchsbeauftragtem des Bistums die weiteren Schritte ab.

Abstimmung der weiteren einrichtungsinternen Vorgehensweise und Kommunikation Unterstützungsmaßnahmen für das Team (z. B. Supervision, Einzelgespräche etc.) ***4**

***4 PF stimmt Maßnahmen mit Vorstand und Vorgesetztem ab**

Überprüfung und ggfs. Verbesserung der einrichtungsinternen Präventionsmaßnahmen ***5** ***6**

***5 Abschluss-Dokumentation durch PF**

***6 Aufbewahrung des gesamten Vorgangs unter Verschluss im CV. Ersatzschlüssel im Safe, Aufbewahrungsfrist 30 Jahre**

Ende

5.5 Ablaufverfahren – Caritas Services gGmbH

Betroffener meldet sich/
Mitarbeiter vermutet einen sexuellen Übergriff

↓

Ruhe bewahren! *1
Zeitnahe schriftliche Dokumentation der Beobachtungen mit Datum und Unterschrift.
Schweigepflicht!

***1 PF verantwortlich für lückenlose Dokumentation. Es werden zwei Dokumentationsblätter (Anlage 4) angelegt vom Beobachter und von PF.**

↓

Information an Führungskraft des Vertrauens oder Präventionsfachkraft
Abstimmung und Konkretisierung des weiteren Vorgehens und der zu ergreifenden Maßnahmen ***2**

***2 schriftlicher Maßnahmenplan durch PF und Information an den an die Geschäftsführung**

↓

Vorgesetzter und Präventionsfachkraft entscheiden, wer mit dem betroffenen Mitarbeiter und dem Angehörigen/Betreuer spricht ***1**

↓

Ggfs. Bildung eines individuellen Krisenstabes ***3**

***3 ggfs. Einbindung des externen Integrationsfachdienstes**

↓

Verdacht bestätigt?

Nein →

Abschluss!
Für das Thema weiterhin sensibilisieren durch Teambesprechungen, Schulungen etc.
Rehabilitierung des Mitarbeiters durch Vorgesetzten, falls notwendig

Ja ↓

caritas
Lünen · Selm · Werne

Entscheidung zur weiteren Vorgehensweise zwischen Geschäftsführung/Vorgesetztem und Personalleitung ***4**

***4 PF übergibt die Dokumentation die Geschäftsführung**

Bei bestätigtem Verdacht: Schutz des Betroffenen sicherstellen durch sofortige Trennung von Opfer und Täter
Vorgesetzter leitet notwendige Maßnahmen ein!

Information des Missbrauchsbeauftragten des Bistums durch die Geschäftsführung
Geschäftsführung stimmt mit Missbrauchsbeauftragtem des Bistums die weiteren Schritte ab.

Abstimmung der weiteren einrichtungsinternen Vorgehensweise und Kommunikation Unterstützungsmaßnahmen für das Team (z. B. Supervision, Einzelgespräche etc.) ***5**

***5 PF stimmt Maßnahmen mit Geschäftsführung und Vorgesetztem ab**

Überprüfung und ggfs. Verbesserung der einrichtungsinternen Präventionsmaßnahmen ***6 *7**

***6 Abschluss-Dokumentation durch PF**

***7 Aufbewahrung des gesamten Vorgangs unter Verschluss im CV. Ersatzschlüssel im Safe, Aufbewahrungsfrist 30 Jahre**

Ende

6. Qualitätsmanagement

6.1 Risikoanalyse

Ziele der Risikoanalyse

- Schutz der anvertrauten Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- eine realistische Einschätzung des Risikos
- Risiken, die zu behandeln sind, sind erkannt
- Projektplanung wird ggfs. aus den Risiken entwickelt
- Vermeidung von Fehlentscheidungen
- Maßnahmen zum Umgang mit Risiken sind in den Fachbereichen geplant und werden umgesetzt
- Schulung der Achtsamkeit der Mitarbeiter

Umgang mit Risiken

Ein Risiko wird im Allgemeinen als Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit eines unerwünschten Ereignisses und der Schadensschwere als Konsequenz aus einem etwaigen Eintritt des Ereignisses angesehen.

Risiken gelten zunächst einmal als negative, das heißt ungeplante bzw. unerwünschte Ereignisse, die nachhaltige Auswirkungen haben können.

Zur Risikoanalyse nutzen wir bei Bedarf unterschiedliche Instrumente.

Risiken implizieren in der Regel auch immer Chancen. Diese ermittelten Chancen können uns helfen, Verbesserungen zu erreichen und gewünschte Ergebnisse zu verstärken.

Unsere Risikoanalyse und Risikoinventur berücksichtigt die vielschichtigen Alltagsabläufe im Gesamtrahmen der einzelnen Fachbereiche des CV und ist als große Vorbeugungsmaßnahme zu sehen.

Die Fachbereichsleitung erstellt gemeinsam mit ihren Teams für die einzelnen Bereiche eine Risikoanalyse nach dem Ampelprinzip, die regelhaft nach identifiziertem Risiko geprüft wird.

Rot: Geprüft wird vierteljährlich
Gelb: Geprüft wird halbjährlich
Grün: Geprüft wird jährlich

Folgende Aspekte werden für die Risikobewertung und den Handlungsbedarf nach dem Ampelsystem zugrunde gelegt:

Eintrittswahr-scheinlichkeit	unwahrscheinlich	geringe Wahrscheinlichkeit, aber möglich	höhere Wahrscheinlichkeit
Schadenshöhe	gering	mittel	schwerwiegend/ existenzbedrohend
Handlungs-bedarf	kein Handlungsbedarf (nein)	unter Umständen Handlungsbedarf (u. U.)	Handlungsbedarf (ja)
Kritische Gefahr	keine kritische Gefahr (nein)	u. U. kritische Gefahr	kritische Gefahr (ja)

Legende:

Kein Handlungsbedarf, unsere eingeleiteten Maßnahmen greifen, aufgrund der Situation erkennen wir im Vorfeld, wenn sich Gefahren abzeichnen!

Es könnten Gefahren entstehen; es braucht besondere Beobachtung; bei eintretender Gefahr wird sofort Verantwortlicher mit konkretem Arbeitsauftrag benannt.

Gefahr im Verzug. Sofortige Maßnahmen!

6.2 Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen

Die Teilnahme an den Präventionsschulungen zum Themenbereich „sexualisierte Gewalt“ ist in unseren Einrichtungen für alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen verpflichtend. Sie werden jährlich angeboten und müssen alle 5 Jahre **erneuert** werden.

Für die einzelnen Fachbereiche sind folgende Schulungen für die jeweiligen Mitarbeitergruppen bindend:

(Nur Basis gibt es nicht im Blended Learning zu buchen.)

1. **BASIS PLUS**

   Für Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Menschen.

2. **BASIS PLUS + INTENSIV**

   Für Mitarbeitende mit regelmäßigem und/oder intensivem Kontakt zu schutz- oder hilfebedürftigen Menschen

3. **BASIS PLUS + INTENSIV + INTENSIV für LEITUNG**

   Für Führungskräfte mit operativer Verantwortung und leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung

Lernzeit nach Seminarvarianten - 1 Unterrichtseinheit UE = 45 Minuten

für Alten-, Behinderten- und Gesundheitshilfe – Verwaltung und Service nur Basis Plus

Variante BASIS + (4 UE) = Basiswissen (3 UE) + Abschlusstest + 1UE Präsenz

Variante INTENSIV (8 UE) = Basiswissen (3UE) + Intensivwissen (3UE) + Abschlusstest + 2 UE Präsenz

Variante INTENSIV FÜR LEITUNG* (10 UE) = Basiswissen (3UE) + Intensivwissen (3UE) + Leitungswissen 2 (UE) + Abschlusstest + 2 UE Präsenz

Lernzeit nach Seminarvarianten - 1 Unterrichtseinheit UE = 45 Minuten

für Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Variante BASIS + (8 UE) = Basiswissen (6 UE) + Abschlusstest + 2 UE Präsenz

Variante INTENSIV (12 UE) = Basiswissen (6 UE) + Intensivwissen (4UE) + Abschlusstest + 2 UE Präsenz

Variante INTENSIV FÜR LEITUNG* (16 UE) = Basiswissen (6 UE) + Intensivwissen (4 UE) + Leitungswissen (4 UE) + Abschlusstest + 2 UE Präsenz

Gemeindecaritas & Hilfen in Not/Asyl		EB		OGS/Schul-sozialarbeit		Boutique	
Schulung in Unterrichtsstunden à 45 Min		Schulung in Unterrichtsstunden a`45 Min		Schulung in Unterrichtsstunden a´45 Min		Schulung in Unterrichtsstunden à 45 Min	
Leitung	16	Verwaltung	4	Leitung	16	Fachkraft	12
Fachkraft	12	Fachkraft	12	Fachkraft	12	Bufdi	6
Ehrenamt	6			Mini-Job	8	Verkäuferin	6
				Küche	8	Ehrenamt	6
				Ehrenamt	6		
Soziale Dienste		Zentrale Verwaltung		Altenhilfe stationär/teilstationär/ ambulant		Services gGmbH	
Schulung in Unterrichtstunden à 45 Min		Schulung in Unterrichtsstunden à 45 Min		Schulung in Unterrichtsstunden à 45 Min		Schulung in Unterrichtstunden à 45 Min	
Leitung	10	Verwaltung	4	Leitung	10	Leitung	10
Fachkraft	6			Fachkraft	8	Fachkraft	8
Verwaltung	4			Mitarbeiter Pflege	6	Fachhelfer	2
Ehrenamt	6			Ehrenamt	2		
				Verwaltung	4		
				Küche	4		

Durch die regelmäßige Schulung wird eine gemeinsame Haltung gegen sexualisierte Gewalt sowie eine grenzachtende Beziehungsgestaltung mit Schutzbefohlenen gefördert. Das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ in der Aus- und Fortbildung soll gewährleisten, dass sich eine Haltung der Achtsamkeit in den Einrichtungen

verstärken und festigen kann. Ziel ist es, dass haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende aufmerksam hinschauen und präventiv, engagiert und mutig gegen jede Form sexualisierter Gewalt aktiv werden.

Neue Mitarbeitende werden frühzeitig und in regelmäßigen Abständen nachgeschult, womit ihnen gegenüber zum Ausdruck gebracht wird, dass das Thema „Prävention in unseren Einrichtungen einen hohen Stellenwert einnimmt. Zudem sind alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen verpflichtet mindestens alle fünf Jahre an Fortbildungsveranstaltungen rund um den Themenbereich „Prävention sexualisierter Gewalt“ teilzunehmen.

Jeder Fachbereich implementiert stärkende Programme für die Schutzbefohlenen wie z.B. das Kinderparlament in den Offenen Ganztagsschulen, um die Resilienz der Kinder zu fördern, die emotionale Kompetenz sowie die Sprach- und Ausdrucksfähigkeit zu stärken und über Kinderrechte und Partizipation sachgerecht zu informieren. Eine vertiefende inhaltliche Beschäftigung mit diesem Themenkomplex obliegt jeden Fachbereich und kann hilfreich sein bei der Überprüfung, ob die unterstützenden Programme greifen oder eventuell neu ausgerichtet werden müssen.

B. Partizipationsmaßnahmen

1. Familie und Erziehung

1.1 Verhaltenskodex zur Prävention sexualisierter Gewalt

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex. Grundlage für die Ausführungen und inhaltliche Gestaltung des Verhaltenskodexes ist die Publikation: „Arbeitshilfe institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen“ der Katholischen Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. (Hrsg.)

1.1.1 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritieren, verletzen oder demütigen. Wir leben darum einen guten und freundlichen Kommunikationsstil vor, der Kindern und Jugendlichen mit Respekt begegnet. Eine durch Wertschätzung geprägte Form persönlicher Interaktion und Kommunikation stärkt das Selbstbewusstsein von Kindern und Jugendlichen. Im Umgang mit Kindern und Jugendlichen legen wir deshalb in unseren Einrichtungen besonderen Wert auf eine respektvolle verbale und nonverbale Kommunikation. Grenzverletzungen im kommunikativen Bereich unter Kindern unterbinden wir und lösen die Situation altersgerecht. Zudem tragen wir dafür Sorge,

dass kein weiteres respektloses Verhalten unter Kindern stattfindet und Mitarbeiter/-innen in ihrer Vorbildfunktion sichtbar werden. (1)

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Jeglicher sprachliche Umgang mit Klienten und Kollegen ist geprägt von Wertschätzung.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen hat jeder Mitarbeiter einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Kosenamen, sexistische Sprache, Zynismus oder Verniedlichungen gehören nicht zu unserem Sprachgebrauch.

1.1.2 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pädagogischen Arbeit ist eine vertiefte Reflexion von Nähe und Distanz unerlässlich. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen, nicht bei den betreuten Kindern und Jugendlichen. In Dienstgesprächen, Teamsitzungen und Elterngesprächen wird der Umgang mit Nähe und Distanz thematisiert und inhaltlich vertieft. Ebenso werden auch Kinder und Jugendliche für den Umgang mit Grenzen sensibilisiert. In den Einrichtungen werden zusammen mit den Kindern und Jugendlichen gemeinsame Regeln und Umgangsformen vereinbart, die einen respektvollen Umgang miteinander gewährleisten. (2)

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Individuelle Grenzempfindungen müssen sehr ernst genommen werden und sind sensibel zu beachten.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und schutz- oder hilfebedürftigen Klienten sind zu unterlassen.

1.1.3 Angemessenheit von Körperkontakten

Grundsätzlich gehen wir mit Körperkontakten achtsam um. Bei Berührungen achten wir darauf, ob für unsere Gegenüber diese Nähe in dieser Situation und dem jeweiligen Alter entsprechend angemessen ist. Das Recht von Kindern und Jugendlichen, körperliche Berührungen ablehnen zu dürfen, ist unbedingt zu berücksichtigen. Für die Grenzwahrung sind in jedem Fall die beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse nach zu viel Nähe von Kindern oder Jugendlichen ausgehen sollten. (3)

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annährung sind nicht erlaubt.

- Körperliche Berührungen sind immer dem jeweiligen Kontext anzupassen.
- Berührungen im Intimbereich sind generell unzulässig.

1.1.4 Beachtung der Intimsphäre

Für Kinder ist die eigene Körperlichkeit ein sehr bedeutsames Thema. Kein Kind darf die Intimsphäre eines anderen Kindes verletzen. Kindgerechte Literatur zum Thema ist für uns ein bedeutendes Hilfsmittel, um gut und angemessen auf die Neugier der Kinder zu reagieren. Wichtig ist uns die Zusammenarbeit mit den Schulen, insbesondere in der Präventionsarbeit wie z.B. beim Projekt zum Thema: „Mein Körper gehört mir“. Bei Hausbesuchen gilt der Grundsatz: „Wir sind Gast in den Wohnungen der Klienten. Die Regeln dieses Privatraumes werden geachtet, respektiert, wertgeschätzt und eingehalten, sofern das Kindeswohl nicht gefährdet ist.“ (Evermann/Thünemann 2013, S.41 ff., zit. nach Kath. Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V., S. 48) (4)

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Die Intimsphäre der Klienten wird geachtet.
- Die Intimsphäre der uns anvertrauten Klienten wird jederzeit geschützt.
- Wir sind Gast im Wohnraum der Klienten.

1.1.5 Zulässigkeit von Geschenken

Regelmäßige finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an Kinder, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen und/oder zu einer Abhängigkeit führen können, sind nicht erlaubt. Niemals dürfen einzelne Kinder in besonderer Weise fokussiert belohnt und beschenkt werden, um eine gefühlsmäßige Abhängigkeit unbedingt zu verhindern. (5)

- Klienten in besonderer Weise zu beschenken ist nicht gestattet.
- Jedes angenommene Geschenk muss dem Vorgesetzten gemeldet werden.
- Von unangemessenen Geschenken muss Abstand genommen werden.

1.1.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Medien spielen im Leben von Kindern und Jugendlichen eine große Rolle. Wir weisen Eltern, Kinder und Jugendliche auf die Sensibilität persönlicher Daten und vor allem Bilder und Videos im Internet hin. (6)

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Mail-Adressen oder Privatadressen ist nicht gestattet.

- Bei Veröffentlichungen von Fotos ist das Recht am eigenen Bild zu beachten.
- Fotofreigaben sind regelmäßig zu aktualisieren.

1.1.7 Disziplinierungsmaßnahmen

In unseren Einrichtungen achten wir auf einen respektvollen Umgang miteinander. Anschreien, Drohungen und öffentliches Bloßstellen stellen für uns keinen Ansatz zur Konfliktlösung dar. (7)

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Jeglicher aggressive Sprachgebrauch ist zu unterlassen.
- Jede Form von Freiheitsentzug ist nicht gestattet.
- Jegliche Form von Gewalt ist unzulässig.

1.2 Präventionsfachkraft

Die pädagogische Präventionsfachkraft ist ausgebildet beim DICV Paderborn.
Sie kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen und kann Mitarbeitende und Ehrenamtliche darüber informieren.

Weitere Aufgaben sind:

- Sie fungiert als Ansprechpartner für Mitarbeiter und Ehrenamtliche bei Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt
- Sie unterstützt den Träger bei der Weiterentwicklung und Umsetzung des Schutzkonzeptes
- Sie platziert die Themen in das Kommunikationssystem des Trägers
- Sie unterstützt den Träger beratend bei Präventionsprojekten für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
- Sie benennt den aus Präventionssicht notwendigen Fort-und Weiterbildungsbedarf
- Sie ist Kontaktperson vor Ort für den Präventionsbeauftragten der Erzdiözese (8)
- s. Anlage 1: Aufgabenbeschreibung der Präventionsfachkraft

1.3 Partizipationsmaßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen

Das tragende Fundament „unserer Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen umfasst vor allem das authentische Vorleben von Gewaltverzicht, den respektvollen und akzeptierenden Umgang miteinander, eine altersgerechte, liebevolle und verständnisvolle Begleitung und eine entsprechende Vermittlung und Erklärung unserer wesentlichen Werte und Regeln.“ (9)

Wesentlich Partizipationsmaßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen in unseren Einrichtungen sind 9.1 ff.

1.3.1 OGS

1.3.1.1 Kinderparlament

Im Schuljahr 2017/18 wurde das Kinderparlament an allen OGS-Standorten zur Unterstützung des institutionellen Kinderschutzkonzeptes eingeführt.

Das Parlament setzt sich aus insgesamt 8 Kindern zusammen, sogenannte Abgeordnete. Aus jedem Schuljahr werden zwei Kinder ernannt.

Einmal in der Woche treffen sich die Kinder des Kinderparlaments, die Abgeordneten, in einem Konferenzraum. Diese verstehen sich als Interessenvertreter und Multiplikatoren aller OGS-Kinder, und sind zudem Ansprechpartner und Vertrauensperson.

In den Sitzungen besprechen sie die Anliegen, die ihr OGS-Leben betreffen.

Dazu tragen sie Probleme, Wünsche und Ideen zusammen und tauschen sich darüber aus. Gemeinsam wird über Problemlösungen beratschlagt. Dabei lernen sie Respekt vor anderen Meinungen zu haben und gemeinsame Entscheidungen mitzutragen. Die Kinder lernen Konflikte untereinander zu klären und zu schlichten.

Grundsätzlich soll das Kinderparlament das Gemeinschaftsgefühl und die Persönlichkeitsentwicklung der Kinder stärken und trägt außerdem zu einem guten OGS–Klima bei. Das Parlament ist ein guter Ort, um das Thema Prävention zu platzieren.

1.3.1.2 Vater-Sohn / Mutter-Tochter Nachmittag

Die OGS - Standorte haben ihren Kindern einen Nachmittag mit einer gleichgeschlechtlichen Bezugsperson eingerichtet. Dieser Nachmittag findet einmal im Schuljahr nach den Osterferien statt und wird von pädagogischen Fachkräften begleitet. Das Angebot an diesem Tag orientiert sich an den Bedürfnissen der Eltern und Kinder.

Diese geschlechtsspezifischen Nachmittage sind fester Baustein des OGS-Konzeptes. Durch das Miteinander zwischen Kindern, Eltern und pädagogischen

Fachkräften werden Gemeinsamkeiten geschaffen, neue Kontakte geknüpft und der Zusammenhalt der Gruppe gestärkt. Da die gemeinsame Zeit in der Familie oft

berufsbedingt sehr kurz ausfällt, ist ein weiterer wichtiger Bestandteil dieser Aktionen sich die Zeit zu nehmen, die Beziehungen zu stärken und zu festigen.

1.3.1.3 Jungengruppe

Durch das vom DICV Münster gesteuerte Projekt „Trommelwirbel“, dass sich speziell dem Thema „Jungen“ widmet, rückte die Jungenarbeit mehr in den Arbeitsfokus der OGS.

Da Jungen im Grundschulalter häufig von weiblichen Pädagogen betreut werden, bietet diese Gruppe den Jungen einen Raum zum Austausch geschlechts-spezifischer Themen und Aktivitäten.

Wöchentlich treffen sich 8-10 Jungen in den jeweiligen Einrichtungen mit einer pädagogischen Fachkraft. Bei den gemeinsamen Aktionen lernen sie, Regeln zu entwickeln und Verantwortung für sich selbst und die Gruppe zu übernehmen. Des Weiteren wird darauf Wert gelegt, dass die Schüler lernen, ihre eigenen Bedürfnisse und Wünsche zu verbalisieren und die der anderen zu respektieren.

Das Ziel dieser AG ist es, die Jungen auf ihrem Weg, auf der Suche nach einer autonomen Identität zu unterstützen. Jungenarbeit ist Präventionsarbeit in jeglicher Hinsicht.

Jungenarbeit ist keine Methode. Sie ist Struktur, Haltung, Beziehungsangebot und pädagogischer Ort geschlechterbezogener Anerkennung von Jungen.

1.3.1.4 Mädchengruppe

Die pädagogische Mädchengruppe, ist für Mädchen im Alter zwischen 7 und 11 Jahren. Wir schaffen einen Raum, in dem die Mädchen in ihrer Einzigartigkeit angenommen und wertgeschätzt werden. Sie sollen lernen, Achtung und Wertschätzung sich selber und anderen entgegen zu bringen.

Die Mädchen treffen sich in einer festen Gruppe einmal wöchentlich für 1 Stunde. Die Gruppenstärke beträgt maximal 8 -10 Mädchen. So können positive Beziehungen in der Gruppe und Vertrauen untereinander aufgebaut werden.

Mit unterschiedlichen Arbeitsmethoden und Materialien ermöglichen wir den Mädchen Zugang zu ihren Stärken, fördern emotionale und soziale Kompetenzen

und vermitteln Ideen für Konfliktlösungsstrategien. Sie sollen sich wehren lernen, ohne andere zu verletzen, eigene Grenzen setzen und die der anderen respektieren. Wir möchten, dass die Mädchen Zugang zu ihren Befindlichkeiten und Gefühlen bekommen (Freude, Glück, aber auch Wut, Trauer, Angst, Aggressionen), dass sie Ideen bekommen wie sie mit ihnen umgehen können, dass sie ein positives Selbst- und Körperbild entwickeln und damit eine gute Einschätzung von „Nähe und Distanz“.

1.3.2 Beratungsstelle

1.3.2.1 Jungengruppe „Soziales Lernen“

Jungen haben es heute schwerer, als noch vor einigen Jahrzehnten, ihre Rollenidentität zu klären. Häufig ist ihr Alltag in der Schule und in der Familie mehrheitlich von Frauen dominiert. Die durch die Pluralisierung der Lebenswelten vorgegebenen Differenzierungen der Vorbilder machen diesen Prozess für die Kinder noch komplexer. Hinzu komm die multimediale Überflutung mit möglichen Modellen und Vorbildern auf dem Markt der Möglichkeiten.

Die Anforderungen an die Konfliktlösungs- und Anpassungsfähigkeiten der Jungen sind hoch. Vieles was früher als typisch männlich galt, ist heute fragwürdig geworden. Neue Orientierungsmöglichkeiten sind häufig noch nicht gefestigt oder

fehlen ganz. Wesentlicher Baustein der Gruppe ist das Ziel, dass die Jungen selbstbestimmt agieren und lernen ohne Schuldgefühle „Nein!“ zu sagen.

1.3.2.2 Kinderschutzfachkräfte im CV

Der Caritasverband verfügt über zwei ausgebildete Kinderschutzfachkräfte. Diese erfahrenen Fachkräfte stellen ihre Expertise jederzeit zur Verfügung und sind im Bedarfsfall wichtige Beratungspartner und fungieren intern und extern als Ansprechpartner.

1.3.3 Sozialpädagogische Familienhilfe

1.3.3.1 Resilienzförderung

Ein wesentlicher Bestandteil der Sozialpädagogischen Familienhilfe bzw. der Flexiblen Hilfen ist die Resilienzförderug. Wir unterscheiden zwei Ebenen, die beide in der Prävention gegen sexuelle Übergriffe eine große Rolle spielen:

1. Resilienzförderung auf individueller Ebene: Man stärkt das Kind für den Umgang mit Belastungen und vermittelt ihm wichtige Basiskompetenzen.
2. Resilienzförderung auf Beziehungsebene: Man stärkt die Erziehungskompetenzen von Eltern und anderen Erziehungspersonen.

Es gibt Kinder, die unter außerordentlich schlechten Bedingungen, wie z. B. Armut, Arbeitslosigkeit der Eltern oder Gewalterfahrungen, aufwachsen und sich entgegen aller Erwartung erstaunlich positiv und kompetent entwickeln. Was macht diese Kinder stark? Was hält sie gesund? Was gibt ihnen die Kraft, nicht nur zu überleben, sondern sogar gestärkt aus diesen schwierigen Lebensbedingungen hervorzugehen?

Der Resilienzansatz hat dazu beigetragen, dass man weiß, was Kinder stark macht und wie man Kinder aus Risikofamilien unterstützen kann, mit ihrer schwierigen

Lebenssituation besser fertigzuwerden. Das Konzept der Resilienz legt den Fokus erstmals auf die Bewältigung von Risikosituationen sowie auf die Fähigkeiten, die Ressourcen und die Stärken jedes einzelnen Kindes, ohne dabei Probleme zu ignorieren oder zu unterschätzen.

1.3.4 Soziale Arbeit an Schulen

1.3.4.1 Angebote „Soziales Lernen“

Das Sozialtraining ist ein wesentlicher Schwerpunkt zum Sozialen Lernen an unserer Grundschule. Basierend auf dem „Faustlos“-Programm werden in den ersten drei Jahrgangsstufen sozial-emotionale Kompetenzen gefördert und somit wird präventiv der Gewaltbereitschaft entgegengewirkt. Begleitet werden die Klassen kontinuierlich von Sozialarbeitern. Darüber hinaus werden ihnen praktische und soziale Fähigkeiten vermittelt, die helfen, ein positives Selbstwertgefühl zu schaffen um die Entwicklung individueller Resilienzen wie z. B. Selbstvertrauen und “Ich-Stärke“ zu fördern und Abwehrkräfte gegen grenzverletzendes Verhalten aufzubauen.

2. Stationäre, teilstationäre und ambulante Altenpflege

2.1 Verhaltenskodex

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex. Grundlage für die Ausführungen und inhaltliche Gestaltung des Verhaltenskodexes ist die Publikation: „Mantelschutzkonzept – Orientierungshilfe zur Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus“ des Erzbistums Paderborn.

„Die Beziehungen zu unseren Bewohnern, Gästen, Klienten gestalten wir transparent in positiver Zuwendung, Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz und pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz und einem Grenzen achtenden Umgang in unseren Arbeits- und Handlungsabläufen. Deshalb ist eine hohe Sensibilität bei pflegenden, diagnostischen, therapeutischen und medizinischen Maßnahmen notwendig, da diese individuell als Grenzverletzungen erlebt werden können. Deshalb ist es unabdingbar, dass allen Mitarbeitern bewusst ist, dass sie in ihren Rollen und Funktionen eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung innehaben und einen achtsamen und respektvollen Umgang mit den uns anvertrauten Menschen pflegen.

2.2 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritieren, verletzen oder demütigen. Unsere verbale Interaktion ist stets der jeweiligen Rolle und dem Auftrag im Dienst angepasst und auf unsere Zielgruppen und deren Bedürfnisse, nicht zuletzt basierend auf Achtsamkeit und Würde, angepasst.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Jeglicher sprachliche Umgang mit Klienten und Kollegen ist geprägt von Wertschätzung.
- Verbale und nonverbale Interaktion müssend er jeweiligen Rolle und deren Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Unsere Schutzpersonen werden gesiezt angesprochen
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen hat jeder Mitarbeiter einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Kosenamen, sexistische Sprache, Zynismus oder Verniedlichungen gehören nicht zu unserem Sprachgebrauch.

2.3 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In der pflegerischen und betreuenden Arbeit ist eine vertiefte Reflexion von Nähe und Distanz unerlässlich. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen. In Dienstgesprächen, Teamsitzungen oder in Fallgesprächen wird der Umgang mit Nähe und Distanz thematisiert und inhaltlich vertieft. Ebenso werden auch Bewohner, Gäste, Patienten für den Umgang mit Grenzen sensibilisiert.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Individuelle Grenzempfindungen müssen sehr ernst genommen werden und sind sensibel zu beachten.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und schutz- oder hilfebedürftigen Klienten sind zu unterlassen.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

2.4 Angemessenheit von Körperkontakten

In der pflegerischen und betreuenden Versorgung von Bewohnern/ Gästen/ Patienten kommt es zwangsläufig zu Körperkontakten. Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit unseren Bewohnern/ Gästen/ Patienten gilt immer das Gebot von Achtsamkeit und Zurückhaltung. Der Wille der Schutzperson ist zwingend zu

respektieren, denn gem. Artikel 2 der Charta der Rechte hilfe- und pflegebedürftiger Menschen haben auch diese das Recht auf körperliche und seelische Unversehrtheit, Freiheit und Sicherheit sowie das Recht auf Schutz zur Vermeidung von Gefahren für Leib und Seele. Dies beinhaltet die auch die Wahrung der Intimsphäre bei allen anfallenden Tätigkeiten in unserer Arbeit.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annährung sind nicht erlaubt.
- Körperliche Berührungen sind immer dem jeweiligen Kontext anzupassen.
- Körperkontakt ist sensibel und nur zur Dauer und zum Zweck einer Versorgung wie z.B. Pflege, Erste Hilfe, Trost erlaubt
- Der Wille der Schutzperson ist zwingend zu respektieren
- Die Intimsphäre der Klienten wird geachtet.
- Die Intimsphäre der uns anvertrauten Klienten wird jederzeit geschützt.
- „Wir sind Gast im Wohnraum der Klienten."

2.5 Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke an Schutzpersonen sind nur im Rahmen der dienstlichen Vereinbarungen erlaubt (Geburtstag, Weihnachten, kleine Gewinne im Rahmen von

Betreuungsangeboten; s. QMH 2.4.4 Umgang mit Spenden). Geschenke von Schutzpersonen und deren Angehörige/ Kontaktpersonen werden der Leitung gemeldet und mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert. Der festgelegte Umgang mit Spenden wird zwingend eingehalten.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Klienten in besonderer Weise zu beschenken ist nicht gestattet.
- Jedes angenommene Geschenk muss dem Vorgesetzten gemeldet werden.
- Von unangemessenen Geschenken muss Abstand genommen werden.

2.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien spielt heutzutage eine große Rolle. Hier wird ein achtsamer Umgang gepflegt und die Regeln sind im Datenschutz und in Dienstanweisungen geregelt.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Mail-Adressen oder Privatadressen ist nicht gestattet.
- Bei Veröffentlichungen von Fotos ist das Recht am eigenen Bild zu beachten.
- Fotofreigaben sind regelmäßig zu aktualisieren.

- Die Regeln zu Auskünften des Verbandes sind zwingend zu befolgen

3.Allgemeine Soziale Dienste und Verwaltung

3.1 Verhaltenskodex

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex. Grundlage für die Ausführungen und inhaltliche Gestaltung des Verhaltenskodexes ist die Publikation: „Mantelschutzkonzept – Orientierungshilfe zur Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus“ des Erzbistums Paderborn.

„Die Beziehungen zu unseren Kunden/Klienten gestalten wir transparent in positiver Zuwendung, Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz und pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz und einem Grenzen achtenden Umgang in unseren Arbeits- und Handlungsabläufen. Es ist unabdingbar, dass allen Mitarbeitern bewusst ist, dass sie in ihren Rollen und Funktionen eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung innehaben und einen achtsamen und respektvollen Umgang mit den uns anvertrauten oder zu betreuenden Menschen pflegen.

3.2 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritieren, verletzen oder demütigen. Unsere verbale Interaktion ist stets der jeweiligen Rolle und dem Auftrag im Dienst angepasst und auf unsere Zielgruppen und deren Bedürfnisse, nicht zuletzt basierend auf Achtsamkeit und Würde, angepasst.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Jeglicher sprachliche Umgang mit Kunden/Klienten und Kollegen ist geprägt von Wertschätzung.
- Verbale und nonverbale Interaktion müssend er jeweiligen Rolle und deren Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.
- Unsere Schutzpersonen werden gesiezt angesprochen
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen hat jeder Mitarbeiter einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Kosenamen, sexistische Sprache, Zynismus oder Verniedlichungen gehören nicht zu unserem Sprachgebrauch.

3.3 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In der betreuenden/aufsuchenden Arbeit ist eine vertiefte Reflexion von Nähe und Distanz unerlässlich. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz liegt immer bei den beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen. In Dienstgesprächen, Teamsitzungen oder in Fallgesprächen wird der Umgang mit Nähe und Distanz thematisiert und inhaltlich vertieft. Ebenso werden auch Kunden/Klienten für den Umgang mit Grenzen sensibilisiert.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Individuelle Grenzempfindungen müssen sehr ernst genommen werden und sind sensibel zu beachten.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und schutz- oder hilfebedürftigen Klienten sind zu unterlassen.
- Wenn aus guten Gründen von einer Regel abgewichen wird, muss dies immer transparent gemacht werden.

3.4 Angemessenheit von Körperkontakten

Grundsätzlich gehen wir mit Körperkontakten achtsam um. Bei Berührungen achten wir darauf, ob für unsere Gegenüber diese Nähe in dieser Situation und dem jeweiligen Alter entsprechend angemessen ist. Das Recht von Kindern und Jugendlichen, körperliche Berührungen ablehnen zu dürfen, ist unbedingt zu berücksichtigen. Für die Grenzwahrung sind in jedem Fall die beruflichen und ehrenamtlichen Bezugspersonen verantwortlich, auch wenn Impulse nach zu viel Nähe Kunden/Klienten ausgehen sollten. (3)

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annährung sind nicht erlaubt.
- Körperliche Berührungen sind immer dem jeweiligen Kontext anzupassen.
- Berührungen im Intimbereich sind generell unzulässig.
- „Wir sind Gast im Wohnraum unserer Klienten/Kunden.“
- Der Wille der Schutzperson ist zwingend zu respektieren

3.5 Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke an Kunden/Klienten sind nur im Rahmen der dienstlichen Vereinbarungen erlaubt (Geburtstag, Weihnachten etc.). Geschenke von Kunden/Klienten und deren Angehörige/ Kontaktpersonen werden der Leitung gemeldet und mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert. Der festgelegte Umgang mit Spenden wird zwingend eingehalten.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Klienten/Kunden in besonderer Weise zu beschenken ist nicht gestattet.
- Jedes angenommene Geschenk muss dem Vorgesetzten gemeldet werden.
- Von unangemessenen Geschenken muss Abstand genommen werden.

3.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien spielt heutzutage eine große Rolle. Hier wird ein achtsamer Umgang gepflegt und die Regeln sind im Datenschutz und in Dienstanweisungen geregelt.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Mail-Adressen oder Privatadressen ist nicht gestattet.
- Bei Veröffentlichungen von Fotos ist das Recht am eigenen Bild zu beachten.
- Fotofreigaben sind regelmäßig zu aktualisieren.

4. Caritas Services gGmbH

4.1 Verhaltenskodex

Die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex. Grundlage für die Ausführungen und inhaltliche Gestaltung des Verhaltenskodexes ist die Publikation: „Mantelschutzkonzept – Orientierungshilfe zur Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten in der Altenhilfe, Behindertenhilfe und im Krankenhaus“ des Erzbistums Paderborn.

„Die Beziehungen zu unseren Kunden, die auch Bewohner, Gäste oder Klienten des Kunden sein können, gestalten wir transparent in positiver Zuwendung, Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz und pflegen einen verantwortungsvollen Umgang mit Nähe und Distanz. Deshalb ist es unabdingbar, dass allen Mitarbeitern bewusst ist, dass sie in ihren Tätigkeiten und Funktionen eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung innehaben und einen achtsamen und respektvollen Umgang mit den anvertrauten Menschen unserer Kunden pflegen.

4.2 Sprache und Wortwahl bei Gesprächen

Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst irritieren, verletzen oder demütigen. Im Umgang mit Kunden, Kollegen und Vorgesetzten legen wir deshalb in unserem Betrieb besonderen Wert auf eine respektvolle verbale und nonverbale Kommunikation.

Unsere Mitarbeiter werden im Umgang mit Kunden, Kolleginnen und Kollegen sensibilisiert.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Jeglicher sprachliche Umgang mit Kunden, Kollegen und Vorgesetzten ist geprägt von Wertschätzung.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen hat jeder Mitarbeiter einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Kosenamen, sexistische Sprache, Zynismus oder Verniedlichungen gehören nicht zu unserem Sprachgebrauch.

4.3 Adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz

In der kundenorientierten Arbeit pflegen wir eine distanzierte Haltung gegenüber unseren Auftraggebern. Dabei ist der Umgang mit Bewohnern, Gästen, Patienten oder Angehörigen unseres Kunden gleichwertig zu setzten, wie mit dem Umgang mit Kolleginnen und Kollegen unseres Betriebes. Die Verantwortung für die Gestaltung von Nähe und Distanz obliegt immer der Bezugsperson.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Individuelle Grenzempfindungen müssen sehr ernst genommen werden und sind sensibel zu beachten.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und schutz- oder hilfebedürftigen Klienten sind zu unterlassen.

4.4 Angemessenheit von Körperkontakten

Bei der Arbeit im Betrieb, im Team oder in der Gruppe gehen wir grundsätzlich achtsam mit Körperkontakten um. Bei Berührungen achten wir darauf, ob für unser Gegenüber diese Nähe in dieser Situation entsprechend angemessen ist. Körperkontakt zwischen unseren Mitarbeitern und Bewohnern, Gästen und Patienten unserer Kunden findet nicht statt.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Unerwünschte Berührungen und körperliche Annährung sind nicht erlaubt.
- Körperliche Berührungen sind immer dem jeweiligen Kontext anzupassen.
- Berührungen im Intimbereich sind generell unzulässig.

4.5 Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke an Schutzpersonen der Kunden sind nur im Rahmen der dienstlichen Vereinbarungen erlaubt (Geburtstag, Weihnachten, kleine Gewinne im Rahmen von Betreuungsangeboten; s. QMH 2.4.4 Umgang mit Spenden). Geschenke von Kunden oder Schutzpersonen und deren Angehörige/ Kontaktpersonen werden der Leitung gemeldet und mit Blick auf ihre Angemessenheit reflektiert. Der festgelegte Umgang mit Spenden wird zwingend eingehalten.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Kunden in besonderer Weise zu beschenken ist nicht gestattet.
- Jedes angenommene Geschenk muss dem Vorgesetzten gemeldet werden.
- Von unangemessenen Geschenken muss Abstand genommen werden.

4.6 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien spielt heutzutage eine große Rolle. Hier wird ein achtsamer Umgang gepflegt und die Regeln sind im Datenschutz und in Dienstanweisungen geregelt.

Wesentliche Verhaltensregeln:

- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, Mail-Adressen oder Privatadressen ist nicht gestattet.
- Bei Veröffentlichungen von Fotos ist das Recht am eigenen Bild zu beachten.
- Fotofreigaben sind regelmäßig zu aktualisieren.
- Die Regeln zu Auskünften des Verbandes sind zwingend zu befolgen.

4.7 Unterstützung durch den Integrationsfachdienst (IFD)

Im Rahmen der psychosozialen Hilfen unterstützt der IFD die Beschäftigten mit psychischen, geistigen, körperlichen oder Lernbehinderungen an ihrem Arbeitsplatz. Er unterstützt bei den multiplen Problemen im Arbeitskontext.

caritas
Lünen · Selm · Werne

C Mitgeltende Unterlagen

1. Anlagen

Anlage 1: Aufgabenbeschreibung der Präventionsfachkraft
Anlage 2: Selbstauskunftserklärung
Anlage 3: Selbstverpflichtungserklärung zum Verhaltenskodex - alle
Anlage 3 d: Selbstverpflichtungserklärung Services gGmbH
Anlage 4: Dokumentationsblatt
Anlage 5: Maßnahmenplan

1.1 Literaturhinweise

1) Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. (Hrsg.): Arbeitshilfe institutionelles Schutzkonzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, Münster o.J., S. 39 u. 57
2) A.a.O., S. 36 u. 40
3) A.a.O., S. 40 u. 51
4) A.a.O., S. 36, 40 u. 48
5) A.a.O., S. 40
6) A.a.O., S. 37 u. 41
7) A.a.O., S. 37 u. 41
8) Ausführungsbestimmungen zu den § 3, 5, 6, 7, 8, 9 und 12 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung – PrävO) vom 11. April (Ausführungsbest. PrävO) in der Fassung vom 23. Juni 2016, In: Hinsehen und Schützen. Handreichung zur Prävention sexualisierter Gewalt im Erzbistum Paderborn, S. 52
9) Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NW e.V. Hrsg.): Arbeitshilfe …, a.a.O., S. 59