

Institutionelles Schutzkonzept



**Sozialdienst katholischer Frauen
Coesfeld e.V.**

Inhaltsverzeichnis

Präambel

1. Selbstverständnis

Erweiterung des Blickfeldes in Richtung

„Grenzachtender Umgang gemäß Empfehlungen der AGE in der Diözese Münster“

2. Risikoanalyse

3. Prävention

4. Präventionsfachkräfte (§ 12 PräVO)

5. Mitarbeiter

5.1 Persönliche Eignung (§ 4 PräVO)

5.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)

6. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)

7. Melde- und Beratungswege (§ 7 PräVO)

8. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen, Ratsuchenden und schutzbefohlenen Erwachsenen

9. Aus- und Fortbildung

10. Qualitätsmanagement

Schlusswort

Präambel

Der Sozialdienst katholischer Frauen Coesfeld e. V. hält in seinen unterschiedlichen Fachbereichen Angebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene vor.

In alphabetischer Reihenfolge sind dies:

Allgemeine Sozialberatung; Ambulante Flexible Hilfen für Familien; Betreuungsverein; interkulturelle Mutter-Kind-Gruppen; Schwangerenberatung; Sexualpädagogische Projekte.

Das vorliegende Schutzkonzept verstehen wir als Mantelkonzept für alle Fachbereiche.

Die von uns unterstützten Personengruppen nehmen in den verschiedenen Diensten sowohl Beratungs- als auch Erziehungs- und Betreuungsleistungen in Anspruch. Einige suchen Unterstützung, weil sie bereits Opfer von Misshandlungen oder Übergriffigkeiten geworden sind, andere befinden sich in schwierigen Lebenslagen oder sind aufgrund von körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen auf Hilfe angewiesen. Dem SkF Coesfeld ist es ein wichtiges Anliegen, für die hilfeschreitenden Menschen einen besonderen Schutz zu gewährleisten. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sind diesem Schutzauftrag verpflichtet. Auch sie erhalten in gleichem Maße Schutz und Hilfe, sofern sie selbst Opfer von Gewalt werden.

Anleitungen und Konzepte zum Umgang mit Gewalt bestehen beim SkF Coesfeld bereits seit vielen Jahren. Dabei sind dies keine theoretischen Konstrukte, sondern Teil unseres Leitbildes und unserer Haltung. Das vorliegende Schutzkonzept ist auf der Basis unseres geltenden Verhaltenskodexes und der langjährigen Erfahrungen mit dem Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt entstanden und bildet ein Qualitätsmerkmal unserer Arbeit.

Wir fühlen uns dem Grundsatz verpflichtet, die Würde des Menschen zu achten und zu wahren. Unser Ziel ist es, sowohl präventiv als auch im Fall einer Schutzverletzung angemessen helfend vorzugehen. Das Erkennen von Risiken und die aktive Auseinandersetzung mit Gefährdungspotenzialen bilden hierfür eine wesentliche Voraussetzung.

Wesentlich für die Umsetzung sind ein reflektiertes und ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz sowie ein professioneller Umgang damit. Dabei tragen die Mitarbeiter*innen gegenüber Hilfesuchenden die Verantwortung für ein ausgewogenes Beziehungsverhältnis, das Grenzen achtet und (Macht-)Missbrauch ausschließt.

Unsere Definition umfasst sowohl Grenzverletzungen als auch Übergriffe, emotionalen Missbrauch, (sexualisierte) Gewalt und strafrechtlich relevante (sexuelle) Handlungen. Unter Grenzverletzungen fallen bereits Überschreitungen der persönlichen Grenze anderer Personen, die unbewusst geschehen, aber dennoch eine Verhaltenskorrektur erforderlich machen. Übergriffe sind hingegen bewusste körperliche oder psychische Grenzüberschreitungen, die häufig auf persönliche und/oder fachliche Defizite zurückzuführen sind, während Missbrauch beinhaltet, dass persönliche, wirtschaftliche oder soziale Bedürfnisse befriedigt werden. Im Fall von sexuellen Bedürfnissen handelt es sich um den Tatbestand sexualisierter Gewalt oder sexuellen Missbrauchs, der bereits mit der Verwendung sexualisierter Sprache beginnt und bis zur Vergewaltigung reichen kann. Die strafrechtlich relevanten Handlungen sind im Strafgesetzbuch konkret benannt.

Unser Schutzkonzept wird im Rahmen der Qualitätssicherung regelmäßig überprüft und weiterentwickelt und ist Teil unseres Qualitätsmanagements.

1. Selbstverständnis - Erweiterung des Blickfeldes in Richtung „Grenzachtender Umgang“ gemäß Empfehlungen der AGE¹ in der Diözese Münster in der Zusammenarbeit von Vorstand, Geschäftsführung und Mitarbeiter*innen

Ein Grundprinzip des Sozialdienstes katholischer Frauen Coesfeld e.V. ist eine Kultur der Aufmerksamkeit und gegenseitiger Wertschätzung. Die Kultur der Aufmerksamkeit bezieht sich sowohl auf den täglichen Umgang mit den Kindern, Jugendlichen, Familien, Mitarbeitenden und Kooperationspartnern als auch auf die Schaffung institutioneller Strukturen. Die Auseinandersetzung mit der Kultur der Aufmerksamkeit trägt dazu bei, die Balance zwischen Autonomie und Kontrolle zu halten und schafft damit die Möglichkeit, verantwortungsvoll mit Grenzen und Grenzverletzungen umzugehen.

Als katholischer Träger stehen wir für einen grenzachtenden Umgang, eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und den sicheren Umgang bei Fehlverhalten in unserer Organisation.

Wir fördern:

- Transparenz und Klarheit im Hinblick auf Rollen, Funktionen und Entscheidungskompetenzen der Mitarbeitenden
- Kommunikations- und Interaktionskompetenz, damit Gespräche, kollegialer Austausch und Supervision zu gegenseitigem Verständnis und Selbstreflektion anregen
- Orientierung an Fachlichkeit und Sachlichkeit
- Kritik- und Konfliktfähigkeit, damit Offenheit und Ehrlichkeit zu einem echten wertschätzenden Umgang miteinander führen
- Beteiligung und Verantwortung, um das „Wir-Gefühl“ zu fördern und im Miteinander nach den besten Lösungen zu suchen
- Achtsamkeit, um das Risiko von Fehlverhalten zu minimieren
- Wahrnehmung und Benennung eigener Grenzen, Schwächen und Stärken, sowie das Hinterfragen von Routinen und rigiden Regelungen
- wertschätzender Umgang und Empathie
- Nachhaltigkeit und Kontinuität durch die Einbindung in verbindlichen Strukturen und Abläufen

¹ AGE: Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen in der Diözese Münster

2. Risikoanalyse

Die Risikoanalyse (§ 3 PräVO²) ist Bestandteil des Institutionellen Schutzkonzeptes des Sozialdienstes katholischer Frauen Coesfeld e.V.

Damit ein Schutzkonzept greifen kann, müssen in der Arbeit mit Ratsuchenden die Risiken sexualisierter Gewalt und emotionalen Missbrauchs grundsätzlich eingeschätzt werden. Im Sinne eines angemessenen Schutzes ist davon auszugehen, dass es in fast allen Arbeitsbereichen grundsätzlich möglich ist, Übergriffe und Grenzverletzungen zu begehen. Die Analyseergebnisse der in allen Fachbereichen des SkF Coesfeld e.V. durchgeführten Risikoanalyse dienen als Basis für die Erstellung des Schutzkonzeptes.

Beispielhaft sind dies:

- Die in der Beratungsbeziehung entstehende Vertrautheit birgt das Risiko erhöhter Verletzbarkeit, z. B. durch Sprache und Wortwahl sowie Gestik.
- In den Beratungsstellen gibt es im Rahmen von Beratungen, die im Einzelgespräch oder im Paargespräch durchgeführt werden, potentiell Raum für Übergriffe.
- Die Beratungsarbeit ist durch hohe Intensität geprägt: sie stellt einen geschützten Raum zur Verfügung und ist von außen nicht einsehbar. Dies gilt bereits für den Erstkontakt, insbesondere wenn er nicht nur telefonisch, sondern persönlich stattfindet.
- Die Arbeit gestaltet sich teilweise durch aufsuchende Arbeit in Form von Hausbesuchen, die besonders einen vertraulichen Rahmen haben.
- Als Hilfsangebot ist die Beratung geeignet, Gefühle von Dankbarkeit zu erzeugen und den Wunsch, sich durch Geschenke erkenntlich zu zeigen. Geschenke bergen das Risiko, die Haltung der Berater*innen gegenüber den Ratsuchenden zu beeinflussen.
- Berater*innen wird Macht aus drei Richtungen zuteil:
 - Macht von „innen“: durch die jeweilige Persönlichkeit, die Ausbildung, das Alter und die Erfahrung,
 - Macht von „oben“: durch den Auftrag und die Funktion,
 - Macht von „unten“: durch Akzeptanz und Vertrauen, die Berater*innen von Ratsuchenden von vornherein entgegengebracht werden, weshalb das Risiko des Machtmissbrauchs nicht unterschätzt werden darf.

Adressaten dieser Risikoanalyse sind alle Mitarbeiter*innen. Der Vorstand steht als Ansprechpartner für die Mitarbeiter*innen zur Verfügung und gibt ggfls. die Informationen an die Präventionsfachkraft weiter und ggfls. an der Fachverband SkF.

Potentiell kommen Menschen aller Zielgruppen und jeden Alters als Täter*in und als Betroffene*r in Frage. Gleichzeitig gibt es mögliche Risikogruppen und Risikobedingungen. Um bei unseren Mitarbeiter*innen das Bewusstsein für mögliche Risikofaktoren zu schärfen, haben wir diese Risikoanalyse durchgeführt. Der Vorstand hat mit der Präventionsfachkraft bzw. den Beauftragten der einzelnen Teams die Risikoanalyse, die Erarbeitung eines Verhaltenskodexes, sowie das Beschwerdemanagement besprochen und die Auseinandersetzung in den Teams angeregt.

Anschließend hat jedes Team diese Risikoanalyse für seinen Bereich individuell erstellt. Es war uns ein besonderes Anliegen, dass jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter des SkF Coesfeld sich mit dieser Risikoanalyse auseinandersetzt und im kollektiven

² PräVO: Präventionsordnung (Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster

Austausch das Schutzkonzept ausdiskutiert und an der Fortschreibung mitarbeitet. Die Analyseergebnisse werden archiviert und für die Fortschreibung als Basis weiterverwendet. Jederzeit nehmen wir gerne Anregungen zu Verfahrensabläufen etc. entgegen.

3. Prävention

Im Sozialdienst katholischer Frauen Coesfeld e.V. ist es uns wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der das Ansprechen von persönlichen Grenzen, Grenzverletzungen und Übergriffen möglich ist. Die Mitarbeiter*innen haben sich verpflichtet, Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt anzusprechen und Betroffene zu schützen. Dies umfasst auch die Möglichkeit, entsprechend den gesetzlichen Vorgaben, rechtliche Schritte einzuleiten.

Alle Mitarbeitenden nehmen an den für sie jeweils geltenden Präventionsschulungen gemäß den Richtlinien der Diözese Münster teil. Eine der Präventionsordnung des Bistums entsprechende Selbstauskunfts- und Selbstverpflichtungserklärung ist bei Aufnahme der Tätigkeit vorzulegen.

Sonderabsprachen bzw. Sonderregelungen mit einzelnen Personen sind im Einverständnis mit dem Vorstand/der Geschäftsführung des Sozialdienstes katholischer Frauen Coesfeld e.V. zu klären.

Die Anerkennung der Präventionsordnung des Bistums Münster und die hohe Fachlichkeit tragen dazu bei, dass es ein erhöhtes Bewusstsein für Grenzverletzungen gibt und sensibel damit umgegangen wird.

Weitere Schutzfaktoren vor grenzüberschreitendem und übergriffigem Verhalten sind:

- Es gibt ein Bewusstsein der Mitarbeiter*innen auf allen Ebenen der Organisation darüber, was Grenzverletzungen und sexualisierte Gewalt begünstigen kann.
- Es gibt Handlungs- und Gesprächsleitfäden, wie bei Bekanntwerden übergriffigen Verhaltens vorzugehen ist.
- Es gibt eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams
- Ein angemessener Umgang mit Nähe und Distanz ist wesentliches Qualitätsmerkmal unseres Berufsverständnisses und entsprechend auch Gegenstand kontinuierlicher Reflektion und Selbstreflektion in Teamgesprächen und Supervision.
- Die Mitarbeiter*innen sind sich ihrer Verpflichtung zur Verschwiegenheit und deren Grenzen bewusst.
- Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt durch Berater*innen und/oder andere kirchliche Mitarbeitende werden, soweit dies rechtlich zulässig ist, den zuständigen Ansprechpartnern des Bistums mitgeteilt.

Die Berater*innen achten und unterstützen die Rechte von Ratsuchenden auf Selbstbestimmung und setzen sich dafür ein, dass allen ungeachtet des sozioökonomischen Status, des Alters, des Geschlechts, der Weltanschauung und der Herkunft oder anderer persönlicher Kriterien eine angemessene Beratung gewährt wird.

4. Präventionsfachkräfte (§ 12 PräVO)

Unsere Präventionsfachkraft beim Sozialdienst kath. Frauen Coesfeld e.V. ist:

Hedwig Schwaaf, Diplom Sozialpädagogin; Kinderschutzbeauftragte,
Systemische Beraterin

Sie ist/wird entsprechend fortgebildet³ und

- ist erste Ansprechpartnerin bei Fragen zur Prävention sexualisierter bzw. jedweder Gewalt und bei Fragen zum grenzachtenden Umgang,
- hat Lotsenfunktion bei Verdachtsmeldungen, kennt die internen Wege und vermittelt bei Bedarf an externe Beratungsstellen,
- berät und unterstützt den Vorstand des SkF Coesfeld e. V. bei der Einführung, Umsetzung und Fortführung des institutionellen Schutzkonzeptes.

Präventionsbeauftragte des Bistums Münster sind Frau Kahle und Frau Meintrup.

5. Mitarbeiter

5.1. Persönliche Eignung (§ 4 PräVO)

Es gilt, Einstellungen von Mitarbeiter*innen mit grenzverletzenden Verhaltensweisen zu verhindern.

In unseren Stellenausschreibungen wird unser Selbstverständnis zum grenzachtenden Umgang zum Ausdruck gebracht. Es gibt außerdem einen Hinweis auf die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses. Auf Lückenlosigkeit, häufige Wechsel, Fachlichkeit und persönliche Eignung werden die Bewerbungsunterlagen aufmerksam geprüft.

Im Bewerbergespräch werden geeignete Fragen gestellt, um die Kultur der Grenzachtung und die Kenntnisse von Schutzkonzepten zu thematisieren.

5.2. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)

Jede*r Mitarbeitende in unseren Beratungsdiensten (auch Ehrenamtliche, die mit Kindern oder Jugendlichen oder Schutzbefohlenen zu tun haben) müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (§ 30a BZRG).

Alle Mitarbeitenden werden aufgefordert, die Selbstauskunftserklärung (gem. §5PräVO) zu unterschreiben.

³ Neben dem 12-Stunden-Schulungsnachweis nimmt sie an einer 6-stündigen Schulung zur Präventionsfachkraft teil, in der die Rolle, Funktion und Aufgabe einer Präventionsfachkraft thematisiert werden.

6. Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)

Der Sozialdienst kath. Frauen Coesfeld e.V. sieht in der Arbeit und dem Umgang mit Kindern, Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen die Aufstellung von Regeln zur Wahrung von Nähe und Distanz als eine hilfreiche Orientierung für jeden hauptberuflichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden an.

Die hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen und anderen Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
3. Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen unterlasse ich.
4. Ich gehe sensibel mit Körperkontakt und nur für die Dauer und zum Zwecke der Versorgung wie z. B. Erste Hilfe, Pflege, Trost um und dies nur insoweit die Minderjährigen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen damit einverstanden sind.
5. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Schutzbefohlenen.
6. Dieselbe Haltung und Aufmerksamkeit sowie grenzachtenden Umgang bringe ich auch meinen Kolleg*innen und sonstigen Mitarbeitenden entgegen. Ich beachte die individuellen Grenzen der Anderen und mache meine eigenen Grenzen deutlich.
7. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes (sexualisiertes) Verhalten in Wort und Tat, unabhängig davon, ob ich es intern oder in externen Zusammenhängen wahrnehme. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
8. Ich informiere mich über die Melde- und Beratungswege und die Ansprechpartner meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.
9. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen, Kolleg*innen und sonstigen Mitarbeitenden disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Folgen hat.
10. Ich bemühe mich um Offenheit und Ehrlichkeit als Grundlage für eine gute Streitkultur, die gerade darin seinen grenzachtenden Umgang begründet, und dem Gegenüber seine Wertschätzung und Achtung gibt.

Alle hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen, die mit Schutzbefohlenen arbeiten, werden aufgefordert, die Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex gemäß § 6 PräVO zu unterschreiben. (Anlage 1)

7. Melde- und Beratungswege (§ 7 PräVO)

Werden diskriminierendes, gewalttätiges oder grenzüberschreitendes (sexualisiertes) Verhalten in Wort und Tat wahrgenommen, soll dies unverzüglich gemeldet werden.

- Im Falle eines Vorfalls wendet sich die Mitarbeiter*in an die Präventionsfachkraft und diese informiert den Vorstand.
- Sollten Gründe vorliegen, sich nicht an Mitarbeitende des SkF Coesfeld e. V. wenden zu können, kann auch direkt mit den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster (Frau Kahle und Frau Meintrup) Kontakt aufgenommen werden.
- Der Vorstand berät mit der Präventionsfachkraft den Sachverhalt und die Vorgehensweise.
- Ist der/die Beschuldigte ein*e Mitarbeiter*in, wird ein Gespräch unter Beteiligung mindestens eines Mitgliedes des Vorstandes und der Präventionsfachkraft zur Aufklärung geführt, auf Wunsch des/der Beschuldigten unter Beteiligung einer Vertrauensperson.
- Ist der/die Beschuldigte eine Person, die nicht dem SkF Coesfeld e. V. angehört, nimmt die Präventionsfachkraft nach Rücksprache mit dem Vorstand Kontakt zur/zum jeweiligen Vorgesetzten auf bzw. zur zuständigen Behörde, um in einem gemeinsamen Gespräch den Sachverhalt zu klären.
- Sämtliche Gespräche sind von der Präventionsfachkraft zu dokumentieren und von allen Beteiligten des Gespräches gegenzuzeichnen.
- Je nach Ergebnis der Gespräche werden geeignete Maßnahmen ergriffen, um den Betroffenen zu schützen, weitere Taten zu verhindern, sachgerecht zu kommunizieren und Konsequenzen für den Beschuldigten zu ziehen. Bei unberechtigten Beschuldigungen muss es zu einer vollständigen Rehabilitation kommen. Alle Maßnahmen und deren Hintergründe sind von der Präventionsfachkraft zu dokumentieren (wer macht wann, was und warum).
- Alle Beteiligten müssen jederzeit sensibel und verschwiegen mit den Informationen umgehen. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch bei erwiesener Schuld.

8. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen, Ratsuchenden und schutzbefohlenen Erwachsenen (§ 10 PräVO)

Im Bereich Schwangerenberatung nehmen die Themen Nähe und Distanz, Umgang mit Sexualität sowie grenzachtender Umgang einen wichtigen Stellenwert ein. Dies gilt sowohl beim Erstkontakt als auch bei der fortlaufenden Beratung.

Die Beratung soll erfahren werden:

- als Ort, an dem man gehört und gesehen wird, trotz Krise zu Hause.
- als Ort, mit netten, freundlichen, verständnisvollen Menschen.
- als Ort, an dem man sich alles von der „Seele“ reden kann.
- als Ort, an dem man Hilfe und Unterstützung erhält.
- als Ort, an dem man finanzielle Hilfen erhalten kann.

Im Bereich des Betreuungsvereins, insb. der Führung der Einzelbetreuungen, im Kontakt mit den schutzbefohlenen Erwachsenen, sind im Einzelkontakt, bei Hausbesuchen und bei Begleitungen, die Themen Nähe und Distanz, Macht, Trost, grenzachtender Umgang, das Recht auf Selbstbestimmung und die Stärkung der Selbstkompetenz zu unterstützen.

Die offene Kritikfähigkeit der Mitarbeiter*innen lässt die offene Kommunikation über Fehlverhalten zu, da dieses getragen wird von einer Haltung der Anregungskultur und persönlichen Weiterentwicklung.

Die Ratsuchenden können sich schriftlich oder mündlich an die Präventionsfachkraft, den Vorstand wenden, damit eine aufgeschlossene Atmosphäre geschaffen werden kann, die Kritik in jeglicher Hinsicht als Anregung und Schutz für alle versteht.

9. Aus- und Fortbildung

Personalentwicklung, Bildung und Aufklärung sind wichtige Bestandteile zur Prävention von Gewalt und Missbrauch. Fortbildungsangebote zur fachlichen Weiterbildung und zur Auseinandersetzung mit Fragen der beruflichen Rolle (z. B. zum Spannungsfeld von Fürsorge und Selbstbestimmung, Umgang mit Nähe und Distanz etc.) werden vom Sozialdienst katholischer Frauen Coesfeld e.V. gefördert, da qualifizierte und achtsam handelnde Mitarbeitende als Prävention verstanden werden.

Als kirchlicher Rechtsträger ist die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung von Mitarbeitenden, sowie ehrenamtlich Tätigen im Sinne von § 2 Absatz 7 PräVO.

Alle hauptamtlichen Mitarbeitenden nehmen an Intensivschulungen mit insgesamt 12 Zeitstunden teil, gemäß der Präventionsordnung.

Alle nebenberuflich oder ehrenamtlich Tätigen nehmen an Basisschulungen mit insgesamt 6 Zeitstunden teil.

Alle anderen Mitarbeitenden, die nur sporadisch Kontakt zu Minderjährigen oder schutzbefohlenen Erwachsenen haben, werden gründlich über das institutionelle Schutzkonzept des SkF Coesfeld e. V. informiert und mit einem zeitlichen Umfang von 3 Stunden geschult.

Ebenfalls trägt der SkF Coesfeld e. V. Sorge dafür, dass die unterschiedlichen Personengruppen informiert und geschult werden und in angemessener Frist (mindestens alle fünf Jahre gemäß Ausführungsbestimmungen zur PräVO) an Vertiefungsschulungen / Fortbildungsveranstaltungen in diesem Bereich teilnehmen.

Die Schulungsinhalte gemäß PräVO bzw. Schulungscurriculum orientieren sich an Fragen von

- angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis
- Strategien von Täter*innen
- Psychodynamiken der Opfer
- Dynamiken in institutionellen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- Verfahrenswege bei Anzeichen von sexualisierter Gewalt
- Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen
- sexualisierte Gewalt von Kindern und Jugendlichen untereinander.

Ziele der Präventionsschulungen gemäß PräVO sind, dass

- die Mitarbeitenden über rechtliches und fachliches (Basis-) Wissen zum Thema Kindeswohlgefährdung; speziell zur sexualisierten Gewalt verfügen.
- sie sensibilisiert sind für Gefährdungsmomente, Hinweise und begünstigende Situationen für sexualisierte Gewalt. Sie wissen um die Bedeutung von Macht bei der Ausübung von sexualisierter Gewalt, verhalten sich reflektiert, fachlich adäquat, respektvoll und wertschätzend gegenüber Kindern und Jugendlichen und schutzbefohlenen Erwachsenen.
- sie (institutionelle) Präventionsmaßnahmen kennen und handlungsfähig sind bei Übergriffen, Verdachtsfällen und Grenzverletzungen. Sie wissen um Unterstützungs- und Beratungsmöglichkeiten.

10. Qualitätsmanagement

Das Institutionelle Schutzkonzept ist Teil des Qualitätsmanagements des Sozialdienstes katholischer Frauen Coesfeld e. V.

Durch die Einbettung in das Qualitätsmanagementverfahren ist eine kontinuierliche Evaluation und Weiterentwicklung im Rahmen von kooperativen Verfahren der Qualitätssicherung möglich. In den regelmäßig stattfindenden Dienstbesprechungen für alle Fachbereiche, den Fachbereichsgesprächen mit der Geschäftsführung, den einzelnen Teamsitzungen, den Mitarbeiterentwicklungsgesprächen und sonstigen Einzelgesprächen wird die Organisationskultur weiterentwickelt und erlebbar.

Der SkF Coesfeld e. V. versteht sich hier als lernende Organisation mit folgenden Handlungsrichtlinien:

- Lernen und Entwickeln
- Balance zwischen Autonomie und Kontrolle
- Transparenz und Klarheit
- Beteiligung und Verantwortung
- Wertschätzung und Einfühlung
- Kontinuität und Nachhaltigkeit
- Aufmerksamkeit und Achtsamkeit

Der SkF Coesfeld e. V. überprüft jährlich, ob alle Mitarbeiter*innen an den erforderlichen Schulungen (Grundschulung und Vertiefungsschulung nach fünf Jahren) teilgenommen haben und den Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung unterschrieben haben.

Schlusswort:

Der SkF Coesfeld e.V. möchte mit Innovationsfreude, Transparenz und Klarheit das Schutzkonzept für grenzachtenden Umgang mit Empathie, Kommunikations- und Interaktionskompetenz wertschätzend und nachhaltig leben.

Dennoch sind wir uns bewusst, dass wir in der Organisation mit Menschen für Menschen arbeiten. Jegliche Verhaltensweisen und Reaktionen sind nicht kontrollierbar. Vielmehr möchten wir eine von Achtsamkeit geprägte Haltung des grenzachtenden Umgangs fördern, eine offene Kritik- und Kommunikationsfähigkeit, eine würdevolle Zusammenarbeit bei Fehlverhalten sowie einen vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang miteinander, der von Echtheit geprägt ist.

Erklärung zur Zustimmung zum Verhaltenskodex
gem. § 6 PräVO

Personalien und Tätigkeit der/des Erklärenden:

Name, Vorname

Einrichtung, Dienstort

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Ich habe das Schutzkonzept des Sozialdienstes katholischer Frauen Coesfeld e.V. gelesen und die darin formulierten Verhaltensregeln aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich, den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen!

Ort, Datum

Unterschrift