

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des folgenden Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, den wir daher an den Beginn unseres Schutzkonzeptes stellen:

Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept (veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014)

1. „Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.

2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.

3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.

4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.

5. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 - 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

Das erarbeitete Institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 31.12.2018 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und dem Präventionsbeauftragten der Diözese Aachen zuzuleiten.

Präventionsfachkraft

Nach § 12 der *Präventionsordnung* benennen wir als kirchlicher Rechtsträger eine Präventionsfachkraft.

Für unsere Institution wurde Frau Rose- Marie Scheithauer nach einer Ausbildung beim Bistum Aachen am 03.11.2016 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Frau Scheithauer ist zu erreichen

unter der Telefon-Nr.: 0241-165689 oder per

E-Mail unter: praeventionsfachkraft@christusunserbruder.de

Unsere Präventionsfachkraft wird als Ansprechpartner vor Ort von Frau Schnapp-Benend (Leitung des Sozialdienstes) unterstützt. Frau Schnapp-Benend ist unter der Telefonnummer 0241-9912057 oder per Mail unter: schnapp@amhaarbach.de erreichbar. Die Präventionsfachkraft:

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des/der Institutionellen Schutzkonzepte/s;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger;
- berät uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen

Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns, dem Seniorenzentrum Am Haarbach, in Trägerschaft der kath. Kirchengemeinde Christus unser Bruder ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns Betreuten in den Mittelpunkt stellt. Dies sollen die Menschen, die uns anvertraut sind, spüren. (siehe Pflegeleitbild)

Uns ist bewusst, dass es in diesem Bereich verschiedene Abstufungen gibt, hierunter fallen die Grenzverletzung, der sexualisierte Übergriff und schließlich die sexualisierte Gewalt. Zur Verbesserung der Lesbarkeit sprechen wir im Anschluss nur noch von (sexualisierter) Gewalt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Für die Fachkräfte ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen

Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unserer Einrichtung, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten, Angehörigen etc., aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen angestoßen wird.

Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und uns dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unserer Einrichtung sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unserer Einrichtung.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Menschen bestmöglich zu schützen.

Dazu gehören u.a.:

- aktive Umsetzung der eigenen und der Institutionellen Werthaltung in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der Bewohner
- Fördern der Selbstkompetenzen der Bewohner (z.B. durch Marte Meo)
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Bewohnern

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unserer Einrichtung beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Menschen, deren Angehörige etc.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Einrichtungen und Dienste sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege

- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von hilfebedürftigen Erwachsenen (z.B. durch Marte Meo)
- Qualitätsmanagement/nachhaltige Einarbeitung in die Struktur bzw. die Regelungen

Die Bestandteile Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Verhaltenskodex, Qualitätsmanagement sowie die vom Bistum Aachen vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten für alle Einrichtungen des Seniorenzentrum Am Haarbach.

Risikoanalyse

Ausgehend von den *Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO* (Erstveröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014) haben wir eine Risikoanalyse erstellt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben.

Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse

Das Seniorenzentrum Am Haarbach war Teilnehmer der Arbeitsgruppe der GDG Arbeitsgruppe.

Hausintern waren die Leitungskräfte alle Bereiche (Heimleitung, Pflegedienstleitung, Hauswirtschaftsleitung, Sozialdienstleitung, Verwaltungsleitung) an der Erstellung der Risikoanalyse beteiligt.

Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Einrichtung zu erkennen.

Wir, die oben Genannten, haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

Mithilfe eines Gesprächs haben wir die Menschen, die uns anvertraut sind, einbezogen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) wurden einbezogen
- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über sexualisierte Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Informationsmanagement (Information der Bewohner über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.)
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Pflugesituationen, Untersuchungen etc.)
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
 - vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen (Nähe und Distanz)
 - räumliche Gegebenheiten
 - Gestaltung von Dienst-/Arbeitsplänen
 - Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen
 - Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten mit personeller Unterbesetzung wurden in die Analyse einbezogen.
- Der Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.) und Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren fanden Berücksichtigung
- Überprüfung des Funktionierens des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt haben.

Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

§4 PräVO

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur von Diensten und Einrichtungen. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Einrichtungen ist. Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt.

Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Erweitertes polizeiliches Führungszeugnis

§ 5 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 5

Zum Schutz der Bewohnerinnen und Bewohner, sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist es erforderlich, dass im Seniorenzentrum Am Haarbach nur Menschen tätig sind, die für diese Tätigkeit eine persönliche Eignung haben. Um dies sicher zu stellen, müssen alle Mitarbeiter regelmäßig ihre persönliche Eignung nachweisen.

Definition: Persönliche Eignung: Bei Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, verantwortlicher Fachkraft und Beschäftigten dürfen keine Tatsachen vorliegen, die die Annahme rechtfertigen, dass sie für die Ausübung ihrer Tätigkeit persönlich ungeeignet sind. Ungeeignet ist insbesondere,
1. wer wegen einer Straftat gegen das Leben, die sexuelle Selbstbestimmung oder die persönliche Freiheit oder wegen vorsätzlicher Körperverletzung, wegen Diebstahls, wegen einer

gemeingefährlichen Straftat, wegen einer Straftat nach den §§ 29 bis 30b des Betäubungsmittelgesetzes,
2. wer als Einrichtungsleitung wegen Erpressung, Urkundenfälschung, Untreue, Unterschlagung, Betrugs, Hehlerei oder einer Insolvenzstraftat zu einer Freiheitsstrafe oder Ersatzfreiheitsstrafe von mindestens drei Monaten verurteilt worden ist, sofern die Tilgung im Zentralregister noch nicht erledigt ist.

Bei Einstellung im Seniorenzentrum Am Haarbach legt jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter einmalig ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor.

Im weiteren Verlauf wird jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter alle 5 Jahre durch die Personalverwaltung aufgefordert erneut ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen.

Die Leitungskräfte des Seniorenzentrums (Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Hauswirtschaftsleitung, Sozialdienstleitung, Verwaltungsleitung) werden einmal jährlich durch die Personalverwaltung aufgefordert ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen. In der Personalakte erfolgt ein Vermerk bezüglich des Inhaltes des Führungszeugnisses.

Externe Partner und Dienstleistende

(beispielsweise Fußpflege, Physiotherapie)

Anhand der Risikoanalyse haben wir unsere externen Partner, Dienstleistende oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern auf ihren direkten Kontakt mit unseren Klienten bewertet.

Wir fordern alle externen Partner, Dienstleistende, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den Klientinnen und Klienten sind, auf ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Das ist durch den externen Dienstleistenden sicherzustellen.

Die Dienstleistenden z.B. Fensterputzer sind aufgefordert nach Möglichkeit bei offener Zimmertüre zu arbeiten und die Pflegekräfte sind angewiesen auf die Aufenthaltsdauer der Dienstleistenden in den Zimmern zu achten.

Beschwerdewege

§7 Prävo und Ausführungsbestimmungen zu § 7

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können.

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

Zuständige Präventionsfachkraft für unsere Institution ist: Frau Rose Marie Scheithauer. Als Ansprechpartnerin vor Ort steht Frau Schnapp – Benend (Sozialdienstleitung) zur Verfügung.

Interne Beschwerdestelle sind alle Bereichsleitungen (Herr Graf (PDL), Frau Schnapp- Benend (SL), Frau Müller(HWL), sowie der Bewohnerbeirat mit der Vorsitzenden Fr. Zientek.

Externe Beratungs- und Beschwerdestelle in unserer Kommune bzw. unserer Region sind die Verbraucherzentrale / Heimaufsichtsbehörde, sowie eine noch zu schaffende Stelle beim Bistum.

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir auf unsere Institution angepasste Melde- und Verfahrenswege für uns entwickelt, die unterhalb zu finden sind.

Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für die Bewohner und deren Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende beschrieben und bekannt gemacht. (Heimverträge/ Aushänge/ QM-Handbuch)

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes.

Recht auf Beratung und Beschwerde

- Wenn Sie Beratung brauchen oder Beschwerden haben, können Sie sich in unserem Hause an die

Pflegedienstleitung: **Herr Stephan Graf** **Tel.: 0241-99120-56**

Hauswirtschaftsleitung: **Frau Ruth Müller,** **Tel.: 0241-99120-30**

Sozialdienst: **Frau Schnapp-Benend** **Tel.: 0241-99120-57**

wenden.

- Selbstverständlich haben Sie auch die Möglichkeit, Ihre Beratungswünsche und Beschwerden unmittelbar an den Leiter unserer Einrichtung zu richten.

Heimleiter: Herrn Christoph Venedey, Tel.: 0241-99120-43

- Den Träger der Einrichtung erreichen Sie unter folgender Anschrift:
Katholische Kirchengemeinde Christus unser Bruder, Germanusstr.40, 52080 Aachen, Tel. 0241/4136050.

- Sie können Ihre Beratungswünsche oder Beschwerden auch an den Bewohnerbeirat richten. Die Vorsitzende ist zurzeit **Frau Zientek**.

- Nachfolgend sind einige Anschriften und Telefonnummern von Institutionen aufgeführt, an die Sie sich auch wenden können:

1. Zuständiger Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege:
Caritasverband für das Bistum Aachen e.V., Kapitelstr. 3, 52066 Aachen,
Tel.: 0241/431-0

2. Zuständige Behörde nach WTG (Heimaufsicht):
StädteRegion Aachen, Zollernstr. 10, 52070 Aachen

Verhaltenskodex

§ 6 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 6

In unserer Institution haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität.

Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit unseren Bewohnern haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben.

Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

Den Verhaltenskodex haben wir in unserer Institution in einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Unsere Personalabteilung berücksichtigt das folgende Vorgehen:

Mit jedem einzelnen Mitarbeitenden wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine Vereinbarung getroffen.

Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche (ab Gültigkeit dieses Institutionellen Schutzkonzeptes) unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.

Aus- und Fortbildung

§ 9 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 9

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Wir schulen unsere aktuell Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzs Schulungen.

Dabei nehmen wir die Empfehlungen von Caritas und Bistum zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf.

Alle in der Pflege und Betreuung tätigen Mitarbeitenden erhalten eine Intensiv-Schulung von **12 Unterrichtsstunden**.

Alle Praktikanten, Freiwilligendienstleistenden und Ehrenamtlichen sowie **Servicekräfte** erhalten eine Basis plus Schulung im Umfang von **6 Unterrichtsstunden**.

Alle Mitarbeitenden in der Raumpflege erhalten eine Basis Schulung von **4 Unterrichtsstunden**. (Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten.)

Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.

Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten. Unsere Schulungen erfolgen mithilfe einer eigenen Multiplikatorin (Kerstin Schnapp – Benend).

Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

§ 10 Prävo

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten.

Wir arbeiten präventiv mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Bewohnerinnen und Bewohnern mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen

diesbezüglich mit ihnen aus.

Qualitätsmanagement

§ 8 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 8

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in unsere Regelstruktur bzw. unser Qualitätsmanagement (QM) integriert.

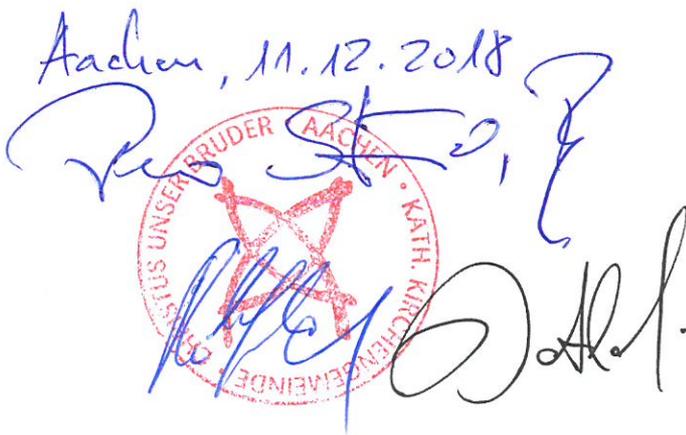
Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Vertiefung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt.

Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?
- Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang oder in anderer geeigneter Weise, wer Präventionsfachkraft ist.
- Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement sind: Hr. Venedey (HL), Hr. Graf (PDL), Fr. Müller (HWL), Fr. Schnapp- Benend (SL)

Aachen, 11.12.2018



The image shows a handwritten signature in blue ink over a red circular stamp. The stamp contains the text 'KATH. KIRCHENGEMEINSCHAFT AACHEN' and 'CHRISTUS UNSER BRUDER'. The signature is written in a cursive style.