

**Institutionelles Schutzkonzept im Mehrgenerationenhaus Wesel des
Sozialdienstes katholischer Frauen e.V.
Zur Prävention von physischer, psychischer und sexualisierter Gewalt in der Arbeit mit Kindern
sowie schutzbedürftigen Erwachsenen
Stand April 2024**

1. Einleitung

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. ist Träger des Mehrgenerationenhauses mit einer stationären Einrichtung für Eltern mit Kind (Jugendhilfeeinrichtung nach § 45 SGB VIII), zwei Kindertagesstätten, einer Krisenwohnung für Frauen in Not, der Schwangerschaftsberatungsstelle, den frühen Hilfen, dem Ambulant Betreutem Wohnen für Menschen mit Behinderungen, der Abteilung Hauswirtschaft, sowie der Abteilung Integration durch Arbeit.

In allen Bereichen arbeiten wir oder haben Kontakt mit Kindern und/ oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen. Wir haben uns seit 2007 konzeptionell mit einer Arbeitsgruppe, bestehend aus einzelnen Mitarbeitenden aus allen Abteilungen mit dem Thema der Einhaltung eines grenzachtenden Umgangs, einer gewaltfreien Erziehung, Betreuung und Beratung und des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung beschäftigt und entsprechende Maßnahmen getroffen.

Die sich in unserer Trägerschaft befindlichen Kindertagestätten haben ihrerseits bereits ein Schutzkonzept erarbeitet und mit dem zuständigen Landesjugendamt sowie dem örtlichen abgestimmt.

Die Vereinbarung zur Umsetzung des Schutzauftrages bei Kindeswohlgefährdung in der stationären Eltern-Kind Einrichtung mit der Stadt Wesel haben wir im Juli 2007 unterzeichnet und uns verpflichtet, die aufgeführten Vorschriften umzusetzen.

Dazu gehören:

- Die Umsetzung vorgegebener Handlungsschritte bei dem Verdacht einer Kindeswohlgefährdung
- Die Einholung von erweiterten Führungszeugnissen bei haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden
- Die Benennung einer insoweit erfahrenden Fachkraft nach § 8a Abs. 2 SGB VIII

Im Oktober 2014 haben wir uns vertraglich verpflichtet, die Präventions- und Interventionsstrategien analog der Arbeitshilfe der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfe in der Diözese Münster (AGE) zum grenzachtenden Umgang, für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang bei Fehlverhalten in der stationären Eltern-Kind Einrichtung konsequent umzusetzen, zu reflektieren und stetig weiterzuentwickeln. Ergänzt und erweitert wurde das Konzept durch die Vorschriften des Wohn- und Teilhabegesetzes NRW vom Oktober 2014.

Die genannten Entwicklungen und Vereinbarungen und gesetzliche Vorschriften fließen in unser institutionelles Schutzkonzept ein und sind gültig für alle Einrichtungen und Dienste Im Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Wesel.

Mit diesem Schutzkonzept positionieren wir uns nach außen, um zu zeigen, dass Grenzüberschreitungen in benannter Form in unserem Verband nicht toleriert werden.

2. Unser Leitbild/Selbstverständnis

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. ist ein Frauen- und Fachverband des Deutschen Caritasverbandes.

Ehrenamtliche und hauptamtliche Mitarbeitenden gestalten die gemeinsame Arbeit auf der Basis der christlichen Grundordnung und Werteorientierung.

Menschen zum Leben zu verhelfen, bedeutet für uns, sie zu unterstützen, gemäß ihren Vorstellungen und Möglichkeiten, ihr Leben zu leben. Als primärer Ort des Lebens und Lernens ist für uns die Unterstützung der Familien von großer Bedeutung. Insbesondere sehen wir unsere Aufgabe darin, Eltern darin zu unterstützen, mit ihren Kindern zusammenleben zu können und diese zu mündigen Bürgern unserer Gesellschaft zu erziehen.

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. ist eine lernende Organisation auf der Basis ihrer Werteorientierung, die sich neuen Fragen der gesellschaftlichen Veränderungen stellt.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung dieses institutionellen Schutzkonzeptes im Alltag nur gelingen kann, wenn unser Miteinander, auch mit den uns anvertrauten Menschen, von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des gegenseitigen Respektes und Wertschätzung geprägt ist.

Einsatz einer Präventionsfachkraft

Als Präventionsfachkraft des gesamten Verbandes ist bekannt:

Frau Claudia Schmelt, telefonisch zu erreichen unter 0281/95238-0
schmelt@skfwesel.de

Die Mitarbeitenden aller Abteilungen sind über die Benennung der Präventionsfachkraft informiert.

Diese hat im Gesamtverband folgende Aufgaben:

- Beratung des Trägers
- Sensibilisierung der Abteilungsleitungen zum Thema Präventionsschutz
- Einberufung einer Steuerungsgruppe zur Durchführung regelmäßiger Risiko- und Situationsanalysen
- Entsprechende Weiterentwicklung des ISK
- Organisation der regelmäßig wiederkehrenden Schulungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende

Zusätzlich zur Präventionsfachkraft sind für die stationäre Einrichtung und die Kitas je eine insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a SGB VIII benannt.

3. Risikoanalyse

| | | |
|---|---|---|
| <p>Stat. Eltern-Kind Einrichtung</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Räumliche, körperliche Begrenzung von Kindern • Übernahme/Begleitung von Körperpflege bei Kindern • Abholsituationen von Kindern aus der Kita/Schule • Begehung eines Apartments von Eltern u. Kind • Eingriffe in die Erziehung der Eltern • Machtposition der MA | <ul style="list-style-type: none"> • Leitbild u. Haltung des Trägers zu grenzverletzenden Verhalten von MA • Verhaltenskodex • Balance zwischen Nähe und Distanz in der Beziehungsarbeit bei Kindern und den Eltern • Sensibilisierung für die Thematik des möglichen Machtmissbrauchs aufgrund unseres Auftrages • Personalauswahl – und Entwicklung • Fortbildungen zur Prävention • Erw. Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung |
|---|---|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Beschwerdemanagement • Handlungsplan im Verdachtsfall |
| MGH Cafe | <ul style="list-style-type: none"> • Einzelkontakt zu Kunden • Begleitung zur Toilette • Gefälligkeiten (Geldentnahme; Hilfe bei der Garderobe etc.) | <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gefälligkeiten nur auf Anfrage • Interaktion zu Kunden nur bei offenen Türen |
| MGH-Angebote Second Hand | <ul style="list-style-type: none"> • Einzelkontakt zu Teilnehmer*innen • Machtverhältnis in Gruppenangeboten | <ul style="list-style-type: none"> • Persönliche Gefälligkeiten nur auf Anfrage • Interaktion zu Teilnehmer*innen nur bei offenen Türen |
| Empfang | <ul style="list-style-type: none"> • Einzelkontakt zu Gästen • Machtverhältnis in Bezug auf Angebote | <ul style="list-style-type: none"> • Beachtung von ausgewogener Nähe und Distanz |
| Schwangerschaftsberatung Frühe Hilfen | <ul style="list-style-type: none"> • Einzelkontakte in der Beratung • Vergabe von finanziellen Mitteln • Eingriff in Eltern-Kind-Kontakte während der Gruppenangebote | <ul style="list-style-type: none"> • Vorgabe der Richtlinien zur Arbeit in der SB • Transparenz in der Ausführung der Arbeit • Achtung der Datenschutzbestimmungen • Praxisleitfaden der SB „Verdacht auf Kindeswohlgefährdung“ Qualifizierung, themenspezifische Fortbildungen, regelmäßige Reflexion in Teambesprechungen |
| Empfang | <ul style="list-style-type: none"> • Einzelkontakt zu Gästen • Machtverhältnis in Bezug auf Angebote | <ul style="list-style-type: none"> • Beachtung von ausgewogener Nähe und Distanz |

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Aus diesem Grund haben wir uns in unserer Arbeitsgruppe „Institutionelles Schutzkonzept“, mit der Frage beschäftigt, welche Organisationsstrukturen unseres Verbandes im Allgemeinen und Alltagsabläufe in besonderen Situationen begünstigen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen.

Die Ergebnisse dieser Analyse fließen in das Schutzkonzept ein und basieren auf folgenden Erkenntnissen, nur um einige zu nennen:

- Unterschiedliche Aufträge in der stationären Einrichtung Kontrollauftrag/Betreuung durch Beziehungsarbeit
- Machtgefüge zwischen Mitarbeitenden und Klienten
- Anforderung an die Balance zwischen Nähe und Distanz
- Risikofaktoren durch Fachkräftemangel
- Risikofaktoren auf der Ebene der Zielgruppe/instabile Persönlichkeitsstrukturen

4. Organisationsstrukturen

Der Aufbau der Organisation ist transparent, das jedes Jahr aktualisierte und vom Vorstand verabschiedete Organigramm ist allen Mitarbeitenden bekannt und wird allen neuen Mitarbeitenden unter anderem in einer Begrüßungsmappe ausgehändigt.

In der erstellten Kommunikationsmatrix sind die inhaltliche Berichtspflicht aller Mitarbeitenden und die einzuhaltenden Kommunikationswege festgelegt.

Es bestehen für alle Mitarbeitenden Arbeitsplatzbeschreibungen.

Wir sind eine offene Organisation. Das Konzept der Mehrgenerationenhäuser stellt sicher, dass Menschen aller Generationen, Glaubensrichtungen, mit und ohne Einschränkungen oder Migrationshintergrund einen Ort vorfinden, indem sie sich treffen und austauschen können, miteinander lernen und sich unterstützen.

Die Idee der Mehrgenerationenhäuser haben wir in alle Bereiche des Sozialdienstes katholischen Frauen e.V. übertragen.

Damit stellen wir sicher, eine offene Institution zu sein.

5. Persönliche Eignung von Mitarbeitenden/Personalauswahl/Personalentwicklung

Folgende Bausteine sind diesbezüglich eingeführt:

- Überprüfung der persönlichen und fachlichen Eignung in Bewerbungsgesprächen
- Thematisierung unserer Präventionsmaßnahmen gegen sexualisierte Gewalt, um potentielle Täter*innen abzuschrecken
- Vor Einstellung Einforderung eines erweiterten Führungszeugnisses (§5PrävO) für alle Mitarbeitenden (alle 5 Jahre zu wiederholen)
- Führungszeugnis für ehrenamtliche Mitarbeitende
- Hospitation vor Einstellung
- Bei Einstellung Unterzeichnung einer Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex-Ergänzung zum Dienstvertrag für eine gewaltfreie Erziehung und einem grenzachtenden Umgang
- Jährlich stattfindende Mitarbeitergespräche
- Regelmäßige, wiederkehrende Präventionsschulungen für alle Mitarbeitenden (§9 PrävO)
- Wöchentliche Teamsitzungen
- Regelmäßige Team-und Einzelsupervision nach Bedarf
- Teilnahme an Fortbildungen/Fortbildungskonzept je nach Arbeitsfeld

6. Beschwerdewege

Die Mitarbeitenden des SKF Wesel sehen eine Beschwerde der uns anvertrauten Menschen als Entwicklungschance für uns, die Strukturen der Organisation sowie die Verfahren in Alltagssituationen zu überdenken und möglicherweise zu modifizieren und eventuell Verbesserungsvorschläge der Klienten zu berücksichtigen.

Die Schlüsselprozesse zur Bearbeitung einer Beschwerde der erwachsenen Klienten sowie der Kinder können auf Anfrage bereitgestellt werden.

Innerhalb der stationären Einrichtung wählen die Bewohner regelmäßig nach Ablauf einer Wahlperiode oder nach Ausscheiden eines Mitglieds einen Bewohnerrat. Dieser trifft sich regelmäßig einmal monatlich und wird von 2 hauptamtlichen Mitarbeitenden unterstützt (Assistenten), um ihre Anliegen bei den richtigen Ansprechpartnern vorzubringen. Der Bewohnerrat setzt sich bei der Geschäftsführung/Einrichtungsleitung für die Interessen aller Bewohner ein und beteiligt sich aktiv bei der Planung von Jahresfesten, Ferienfreizeiten und sonstigen Veranstaltungen. Die Vorsitzenden des Bewohnerrates haben unmittelbar Zugang zur Einrichtungsleitung und Geschäftsleitung, die den Bewohner*innen grundsätzlich bekannt sind.

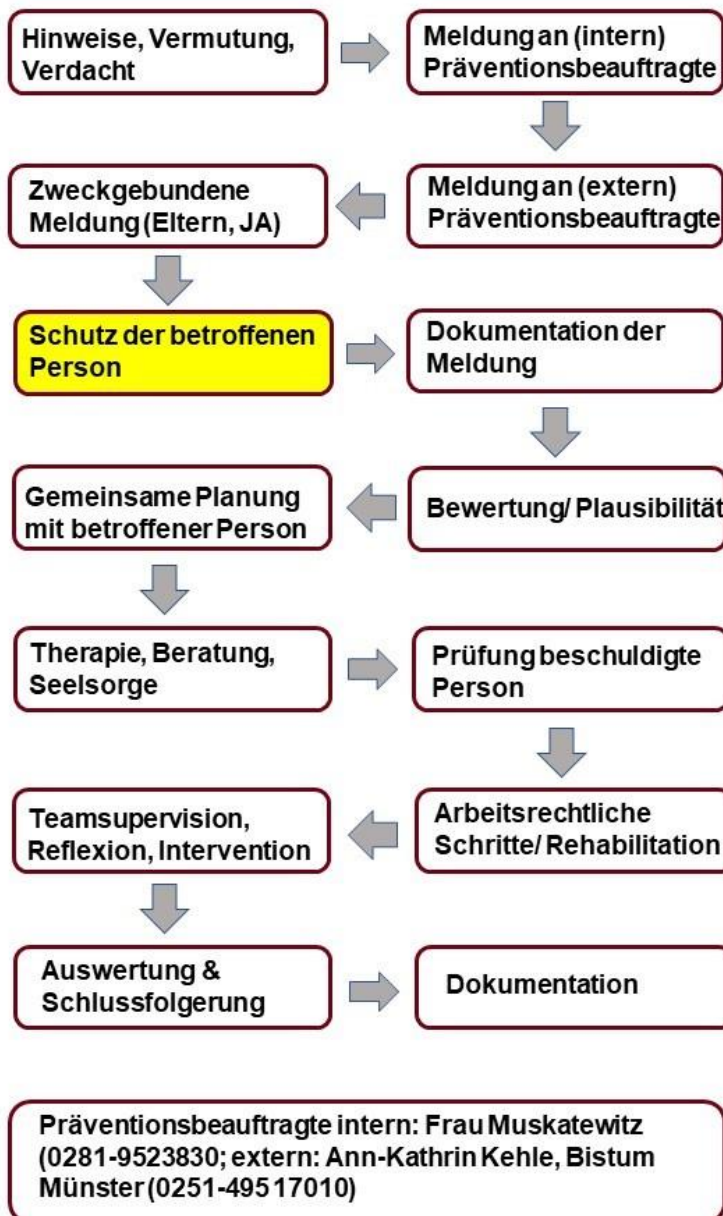
Jede Beschwerde wird zeitnah, innerhalb von 14 Tagen bearbeitet und entsprechend dokumentiert und reflektiert.

Über die externen Beschwerdemöglichkeiten beim Landesjugenamt Köln wird in einem Aushang informiert, ebenso werden im Betreuungsvertrag die Kontaktdaten der Ansprechpartner aufgeführt. Einmal monatlich findet unter der Moderation der pädagogischen Leitung eine Hausversammlung für alle Bewohner der stationären Einrichtung statt.

Auch hier nutzen die Bewohner*innen die Möglichkeit, ihre Anliegen und Beschwerden zu formulieren und auch Konflikte untereinander zu bearbeiten.

7. Handlungsanweisung im Verdachtsfall

Verdacht auf sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende – Handlungsleitfaden & Verantwortlichkeiten SkF e.V. Wesel



Dieser Handlungsplan dient dazu, dass alle Mitarbeitenden im SkF Wesel e.V. in einem Verdachtsfall von jeglicher Form der Gewalt genau informiert sind, wie sie vorzugehen haben, welche Informationen sie an welche Stellen weitergeben müssen, welche Sofortmaßnahmen des Kindes/des Erwachsenen einzuleiten sind.

Nach Bearbeitung eines Verdachtsfalls dient die Handlungsanweisung dazu, uns reflektorisch mit dem Verlauf des Prozesses auseinanderzusetzen und diesen ggf. zu überarbeiten.

Im Falle einer fälschlichen bzw. nicht bestätigten Beschuldigung ist in Absprache mit der betroffenen Person und der Leitungsebene eine Rehabilitation des/der Betroffenen herbeizuführen.

Anhänge: können bei Bedarf angefragt werden!

1. *Selbstauskunftserklärung*
2. *Verhaltenskodex*
3. *Schlüsselprozesse Beschwerdemanagement Kinder / Erwachsene*
4. *Konzept Kitas*

Gez. April 2024:

Claudia Schmelt, Präventionsfachkraft

Jacqueline Meckenstock, Geschäftsleitung