Institutionelles Schutzkonzept für den Sozialdienst katholischer Frauen Lüdinghausen e.V.

1 Selbstverständnis – Erweiterung des Blickfeldes in Richtung „Grenzachtender Umgang“ gemäß Empfehlungen der AGE in der Diözese Münster

Die Zusammenarbeit von Vorstand, Geschäftsführung und Mitarbeiter_innen des SkF Lüdinghausen ist geprägt von einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung. Allen Beteiligten ist es wichtig, dass die geleistete Arbeit und der Umgang miteinander von Grundsätzen geprägt sind, die gewaltfrei und grenzachtend sind. Als katholischer Jugendhilfeträger erweitern wir den Blick auf einen generell grenzachtenden Umgang, der jede Form von Gewalt und Grenzüberschreitungen ablehnt.

Wir wollen eine Kultur der:

- Wertschätzung, damit Angst, Druck und Gewalt keine Chance haben
- Transparenz, damit Klarheit und Offenheit allen Beteiligten Orientierung geben können
- Kommunikation, damit Gespräche, kollegialer Austausch und Supervision zu gegenseitigem Verständnis und Selbstreflektion anregen
- Fachlichkeit und Sachlichkeit, damit wir unseren tatsächlichen Handlungsauftrag immer im Blick behalten
- Beteiligung, um gemeinsam nach den besten Lösungen zu suchen
- Achtsamkeit, um das Risiko von Fehlverhalten zu minimieren
- Nachhaltigkeit, damit das Ziel der Gewaltfreiheit und des grenzachtenden Umgangs auch langfristig erreichbar bleibt.

2 Risikoanalyse im Rahmen eines Klausurtages am 16. Juli 2018 (§ 3 PräVO)

2.1 Darstellung vorhandener Risiken:

Ort: Der SkF Lüdinghausen ist rein ambulant tätig. Ratsuchende kommen zu uns in unsere Räume in der Liudostr. 13 in LH.
Wir suchen im Rahmen der Jugendhilfe, Wellcome und im Betreuungsbereich sowie punktuell auch im Rahmen der Schwangerschaftsberatung, der Beratung von Migranten und im ASB-Bereich die Personen/Familien zuhause auf, in ihren Einrichtungen oder begleiten Sie auf Fahrten im Auto.

Wie Mitarbeitende (Haupt- und Ehrenamtliche) zum Täter werden können :

- Verbal durch Lautstärke und/oder Wortwahl

- Durch psychische oder physische Gewaltausübung (z.B. Hilfeverweigerung, Terminverweigerung, Antragsverweigerung, bewusstes Nichtwahrnehmen, Willkür, Machtgefälle ausnutzen, Manipulation, Drohungen, Vorenthalten von Informationen, Nichtbeachtung der Ziele unserer Klienten, Distanzverlust, Handgreiflichkeiten, sexuelle Grenzübertritte…)

Wie Mitarbeitende (Haupt- und Ehrenamtliche) zum Opfer werden können:

- Durch Klienten: mit hohem Aggressionspotential bzw. Unberechenbarkeit mit Beeinträchtigungen (Psychisch Kranke, Betreute z.B.)
- Durch KollegInnen: aufgrund von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen, durch sexuelle Grenzübertritte
- Denkbar sind verbale oder körperliche Attacken – im Rahmen der Dienstausübung, aber auch in privaten Zusammenhängen sind Attacken möglich

Wie unsere Klienten oder deren Umfeld zum Täter/Opfer anderer werden können

- Unser besonderes Augenmerk liegt auf dem Wohlergehen von Kindern, Ungeborenen und Jugendlichen. Geht es Ihnen in ihrer Umgebung gut?
- Pflegekinder/Gastkinder/betreute Jugendliche können aber auch zum Täter werden
- Werden Ratsuchende/Klienten von Ämtern/Behörden/Einrichtungen angemessen behandelt? Gibt es Machtausübung, Untätigkeit, Gewalt, Missbrauch?
- Gibt es häusliche oder außerhäusliche Gewalt?

2.2 Mögliche Präventionsmaßnahmen – Verknüpfung mit Schutzkonzept

Um sicherzustellen, dass von Mitarbeitenden möglichst keine Gefahr ausgeht, ist es wichtig, dass:

- Selbstreflektion geübt wird, unterstützt durch Teamaustausch und Supervision (§ 4, 5 und 6)
- dokumentiert wird (§ 8)
- Fortbildungen und Schulungen angeboten und genutzt werden (§ 9)
- Offenheit bei Vorkommnissen herrscht (§ 7)

Damit die Mitarbeitenden sich schützen können, soll auf Folgendes geachtet werden:

- Absicherung im Büro bei kritischen Terminen durch mind. 2. Person, die informiert ist und aufmerksam ist.
- Bei kritischen Hausbesuchen entweder zu zweit hingehen oder Kolleg*in vorab informieren und telefonische Rückmeldung vereinbaren
- Klienten, die nach Büroschluss klingeln: nicht mehr öffnen und über die Gegensprechanlage auf den nächsten Bürotag verweisen (Wenn konkrete Termine nach Büroschluss vereinbart wurden, muss derjenige für das Öffnen der Tür sorgen und ggf. durch Sprechanlage absichern.
- Autofahrten nur mit solchen Klienten durchführen, von denen vermutlich keine Gefahr ausgeht.
- Melde- und Beratungswege einrichten und nutzen (§ 7)

Wenn wir Kenntnis davon erlangen, dass bei unseren Klienten oder in deren Umfeld von anderen Grenzen überschritten werden (egal in welcher Weise), werden wir analog zu unseren Melde- und Beratungswegen tätig, je nachdem in welchem Zusammenhang die Grenzverletzung wahrgenommen wird (§ 7).

3 Benennung einer Präventionsfachkraft (§ 12 PräVO)

3.1 Rolle, Funktion, Aufgabe

Frau Beate Bröker ist die Präventionsfachkraft beim SkF Lüdinghausen. Sie ist Diplom-Sozialarbeiterin und schon länger die insoweit erfahrene Fachkraft nach § 8a KJHG.

Sie ist/wird entsprechend fortgebildet und ist damit:

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

4 Schutzkonzept

4.1 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.

Bewerbungsunterlagen werden aufmerksam geprüft, besonders im Hinblick auf Lückenlosigkeit, häufige Wechsel, Fachlichkeit und persönliche Eignung.

Im Bewerbergespräch wird das Schutzkonzept des SkF kurz erläutert und es werden geeignete Fragen gestellt, um die Kultur der Grenzachtung und die Kenntnisse von Schutzkonzepten zu thematisieren. Es sollen eindeutige Signale der Null-Toleranz ausgesandt werden.

4.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)

Jeder/jede Mitarbeitende in unseren Beratungsdiensten (auch Ehrenamtliche, die mit Kindern oder Jugendlichen zu tun haben) müssen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen (§ 30a BZRG).

Personen, die wegen einer Straffälligkeit nach §§ 171,174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225,232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuchs rechtskräftig verurteilt wurden, können nicht beschäftigt werden.

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

4.3 Verhaltenskodex (§ 6 PrävO)

Die hauptamtlichen Mitarbeiter_innen sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen 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. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.

3. 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.

4. Die gleiche Haltung und Aufmerksamkeit sowie grenzachtenden Umgang bringe ich auch meinen Kolleg_innen und sonstigen Mitarbeitenden entgegen.

5. 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.

6. Ich informiere mich über die Melde- und Beratungswege und die Ansprechpartner meines Trägers und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

7. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen, Kolleg_innen und sonstigen Mitarbeitenden disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggf. strafrechtliche Folgen hat.

Jede/jeder hauptamtliche Mitarbeitende und jede/jeder ehrenamtlich Tätige unterschreibt dazu den Verhaltenskodex.

4.4 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 Geschäftsführung und /oder an die Präventionsbeauftragten (Frau Bröker). Diese informiert dann die Geschäftsführung. Sollte das grenzüberschreitende Verhalten von der Geschäftsführung ausgehen, kann direkt der Vorstand informiert werden.

- Sollten Gründe vorliegen, sich nicht an Mitarbeitende des SkF Lüdinghausen wenden zu können, kann auch direkt mit den Präventionsbeauftragten des Bistums Münster (Frau Meintrup und Frau Rutz) Kontakt aufgenommen werden.

- Die Geschäftsführung informiert die Mitarbeitervertretung sofern die/der Beschuldigte ein/eine Mitarbeiter_in ist.

- Die Geschäftsführung informiert den Vorstand.

- Die Geschäftsführung berät mit der Präventionsbeauftragten den Sachverhalt und die Vorgehensweise

- Ist der/die Beschuldigte ein/eine Mitarbeiter_in, wird ein Gespräch zur Aufklärung geführt, auf Wunsch des MA unter Beteiligung der Mitarbeitervertretung

- Ist der/die Beschuldigte eine Person, die nicht dem SkF angehört, nimmt die Geschäftsführung Kontakt zur/zum jeweiligen Vorgesetzten auf bzw. zur zuständigen Behörde, um in einem gemeinsamen Gespräch den Sachverhalt zu klären.

- Sämtliche Gespräche sind 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 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.

- <u>Übersicht über die externen und internen Ansprechpartner:</u>

  Beate-Maria Bröker
  Präventionsfachkraft für den SkF Lüdinghausen
  Liudostr. 13, 59348 Lüdinghausen
  02591/23712-35
  B.Broeker@SkF-Luedinghausen.de

  Carmen Gosmann
  Geschäftsführerin des SkF Lüdinghausen
  Liudostr. 13, 59348 Lüdinghausen
  02591/23712-26
  c.gosmonn@SkF-Luedinghausen.de

Beate Meintrup
Bischöfliche Beauftragte zur Prävention sexualisierter Gewalt
Domplatz 27, 48143 Münster
0251/495-17011
Meintrup-B@Bistum-Muenster.de

Marion Schulte
Geschäftsführerin der AGE im Bistum Münster
Kardinal-von-Galen-Ring 45, 48149 Münster
0251/8901-263
Schulte@Caritas-Muenster.de

Aktuell (März 2020) stehen weitere Personen als Ansprechpersonen zur Verfügung:

Die Juristin Bernadette Böcker-Kock und der Pädagoge Bardo Schaffner sowie die Dipl. Sozialarbeiterin Hildegard Frieling-Heipel.
Alle sind zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie geben nur die Informationen weiter, von denen die betroffenen Menschen dies auch wollen.
Die Ansprechpersonen sind wie folgt zu erreichen:

Bernadette Böcker-Kock: 0151-63404738
Hildegard Frieling-Heipel: 0173-1643969
Bardo Schaffner: 0151-43816695

4.5 Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)

Das gesamte Thema Prävention bzw. grenzachtender Umgang wird einmal jährlich in der Dienstbesprechung mit allen Mitarbeitenden zum Thema gemacht, insbesondere deren:

- grundsätzliche Bedeutung
- mögliche Neuerungen und
- angebotene Fortbildungen (Grund- und Vertiefungsschulungen)

Unklarheiten werden besprochen und wenn möglich ausgeräumt.

Bei Neueinstellungen wird ein besonderes Augenmerk auf die persönliche Eignung gelegt.

Neue Mitarbeitende werden in das Thema eingeführt, erhalten die entsprechenden Unterlagen (Schutzkonzept, Erklärungen) und werden für die Grundschulung angemeldet.

Der SkF Lüdinghausen überprüft jährlich, ob alle Mitarbeitenden

- an den erforderlichen Schulungen (Grundschulung und Vertiefungsschulungen nach 5 Jahren) teilgenommen haben und
- den Verhaltenskodex und die Selbstauskunftserklärung unterschrieben haben.

Das institutionelle Schutzkonzept wird bei einem Vorfall von Gewalt oder Grenzüberschreitung, bei strukturellen Veränderungen und spätestens nach 5 Jahren überprüft und angepasst.

4.6 Aus- und Fortbildung (§ 9 PräVO)

Jede neu eingestellte Mitarbeiter_in wird zur Grundschulung verpflichtet. Das gilt für hauptamtlich und ehrenamtlich Mitarbeitende.
Anbieter ist in Lüdinghausen z. B. die Familienbildungsstätte. Die Mitarbeitenden können diese Schulung aber auch wohnortnah wahrnehmen.
Die Teilnahmebescheinigung ist vorzulegen.

Vertiefungsschulungen werden regelmäßig wahrgenommen.

4.7 Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 10 PräVO)

Im Bereich der Ambulanten Jugendhilfe (§§ 27ff SGB VIII) gilt Folgendes:

Die ambulante Jugendhilfe ist eine am Kindeswohl ausgerichtete Hilfe zur Erziehung.
Der Schutz des Kindeswohls steht an oberster Stelle. Er ist ein verbrieftes Recht und in § 1631 Abs. 2 BGB festgeschrieben, sowie in Anlehnung der Kinderrechte auf Grundlage der UN-Kinderrechtskonvention.

Grundhaltung der Fachkraft: Eine Haltung, die andere ernst nimmt, die nicht wegschaut, sondern hinsieht und da ist. Die bereit ist, schwierige Situationen anzusprechen und sich mit den Wahrnehmungen und dem eigenen Verhalten auseinandersetzt. Daraus folgt:

- Den uns anvertrauten Kindern/Jugendlichen und Familien begegnen wir mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir stehen für einen achtsamen und verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz (adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz).
- Wir achten ihrer grundlegenden Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir kommunizieren diese grundlegenden Rechte und stärken die Kinder/Jugendlichen/Familien bei der Durchsetzung (u. a. das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung).
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst, sind Ansprechpartner für die Themen und Probleme, die sie bewegen.
- Wir schauen nach möglichen Gefährdungen und sprechen es an (dazu gehört auch das Medienverhalten mit seinen vielfachen Gefährdungsmöglichkeiten).
- Wir wirken bei der Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Hilfen mit und achten hierbei auf genau die Aspekte, die für einen grenzachtenden Umgang wichtig sind.

Im Bereich der Pflegekinderdienste gelten zusätzlich folgende Standards:

- Im Rahmen der Vorbereitung von Pflegeeltern gehören die folgenden Themen grundsätzlich dazu:
  - Nähe und Distanz
  - Umgang mit Sexualität
  - Grenzachtender Umgang, besonders bei entsprechenden Vorerfahrungen der Kinder/Jugendlichen
- Angebote für Pflegeeltern in Arbeitskreisen mit Themen zur Primärprävention (Sexualpädagogik, Nähe und Distanz…)
- Fortbildungen für Pflegeeltern vom LWL und den Kreisen Coesfeld und Borken zu Themen der Primärprävention
- Im Rahmen der regelmäßigen Beratungen der Pflegefamilien werden Themen der Primärprävention immer wieder bearbeitet.
- Einzelkontakte zu den Kindern/Jugendlichen mit ausdrücklichem Angebot, jederzeit für Fragen und Themen ansprechbar zu sein
- Beteiligung der Pflegekinder an der Hilfeplanung durch vorherige Information/Abfrage der Themen und nachträgliches Berichten der Ergebnisse
- Checkkarte für die Pflegekinder mit Notfall-Telefon Nr.
- Info-Broschüre für Kinder und Jugendliche mit den Kinderrechten sowie Hilfsmöglichkeiten
- Benennung der Beschwerdemöglichkeiten/des Beschwerdemanagements für die Kinder und Jugendlichen im Rahmen der Beratung bzw. bei Einzelkontakten mit den Kindern und Jugendlichen
- Infoblatt für die Pflegeeltern zur Info-Broschüre bzw. Checkkarte

Für den Betreuungsbereich gilt Folgendes:

Generell gilt es, eine Vertrauensbasis zu den Betreuten aufzubauen, in der sensible Themen angesprochen werden können. Es ist wichtig, dass die Betreuten wissen, dass wir Ansprechpartner für ihre Themen, Bedürfnisse oder Probleme sind. Auch hier gilt:

- Wir begegnen ihnen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen und stärken sie darin, „nein“ sagen zu dürfen
- Wir stehen für einen achtsamen und verantwortungsbewussten Umgang mit Nähe und Distanz
- Wir achten ihrer grundlegenden Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir kommunizieren diese grundlegenden Rechte und stärken die Betreuten bei der Durchsetzung (u.a. das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung).
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst, sind Ansprechpartner für die Themen und Probleme, die sie bewegen.
- Wir schauen nach möglichen Gefährdungen und sprechen es an.
- Wir bieten Hilfestellung bei Vorkommnissen, tragen zu Aufklärung bei und begleiten ggf. zu Fachdiensten oder Behörden
- Bei stationärer Unterbringung liegt die Hauptverantwortung bei der jeweiligen Einrichtung. Wir fragen in der Einrichtung nach dem Schutzkonzept und dessen

Ausgestaltung. Sollte es noch keines geben, drängen wir darauf, sich baldmöglichst dieses Themas anzunehmen.