caritas

Prävention, Achtsamkeit
und Sicherheit

Ganzheitliches institutionelles Gewaltschutzkonzept



Caritasverband für die
Region Heinsberg e.V.

Inhaltsverzeichnis

1. Präambel
2. Grundlagen des institutionellen Schutzkonzeptes
3. Definition und Begriffsbestimmungen von Gewalt
3.1 Prävention
3.2 Präventionsfachkraft und interne Ansprechperson
4. Partizipation
5. Risikoanalyse
6. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung
7. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
8. Schulungen
9. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
10. Qualitätsmanagement
11. Handlungsleitfäden zum Umgang mit Verdachtsmomenten oder Beobachtung von Gewalt
12. Beschwerdemanagement
13. Umgang mit grenzverletzenden, übergriffigen und gewalttätigen Personen
14. Nachsorge
15. Umgang mit unbegründetem Verdacht, Rehabilitation und Falschverdächtigte



1. Präambel

Im Geiste christlicher Werte und im Bestreben, die Menschenwürde zu schützen, hat unser Verband ein umfassendes Gewaltschutzkonzept entwickelt. Ziel ist, den gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden und darüber hinaus auch den hohen moralischen und ethischen Standards zu entsprechen, die sich aus unserem christlichen Leitbild ableiten. Wir sind der festen Überzeugung, dass jeder Mensch nach dem Ebenbild Gottes geschaffen ist und somit einen unantastbaren Wert besitzt.

Einrichtungen und Dienste, die in der Betreuung, Unterstützung und Beratung von Menschen in Notlagen tätig sind, sind leider nicht frei von Gewaltvorkommnissen. Diese können sowohl zwischen Klient*innen als auch zwischen Mitarbeitenden auftreten und sich in verschiedenen Formen manifestieren. Solche Vorfälle schädigen die betroffenen Individuen, zudem beeinträchtigen sie auch das Vertrauen in die Einrichtung. Sie verdeutlichen uns, warum es unerlässlich ist, eine Kultur der Achtsamkeit in unseren Einrichtungen aktiv zu fördern und kontinuierlich weiterzuentwickeln. Diese Grundhaltung trägt dazu bei, Gewalt präventiv zu verhindern und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden, Klient*innen, Ratsuchenden und Schutzbefohlenen sicher und geschützt fühlen können.

Unser Verband verpflichtet sich durch die Entwicklung und Umsetzung dieses Gewaltschutzkonzeptes, einen sicheren und respektvollen Umgang zu gewährleisten. Dies umfasst u. a.:

- Kontinuierliche Schulung und Sensibilisierung:
  Regelmäßige Fortbildungen für alle Mitarbeitenden, um das Bewusstsein für Gewaltprävention zu schärfen und Handlungsstrategien zu vermitteln
- Risikomanagement:
  Systematische Identifikation und Bewertung von Gewaltpotenzialen sowie die Implementierung von präventiven Maßnahmen
- Unterstützungsangebote:
  Bereitstellung von Beratungs- und Hilfsangeboten für Betroffene von Gewalt und Schaffung eines sicheren Raumes für offene Gespräche
- Transparente Kommunikation:
  Offenlegung und Dokumentation von Maßnahmen und Vorfällen sowie regelmäßige Berichterstattung an alle Beteiligten
- Verpflichtung zur Sorgfalt:
  Strikte Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Standards

Jedes Mitglied unserer Dienstgemeinschaft trägt eine persönliche Verantwortung zur Prävention von und im Umgang mit Gewalt. Diese Verantwortung beinhaltet u. a.:

- Wachsamkeit und Achtsamkeit:
  Aktives Beobachten und Sensibilisierung für mögliche Gewaltindikatoren
- Eingreifen und Unterstützung:
  Mutiges und verantwortungsbewusstes Handeln bei Verdacht auf Gewalt sowie Unterstützung der Betroffenen

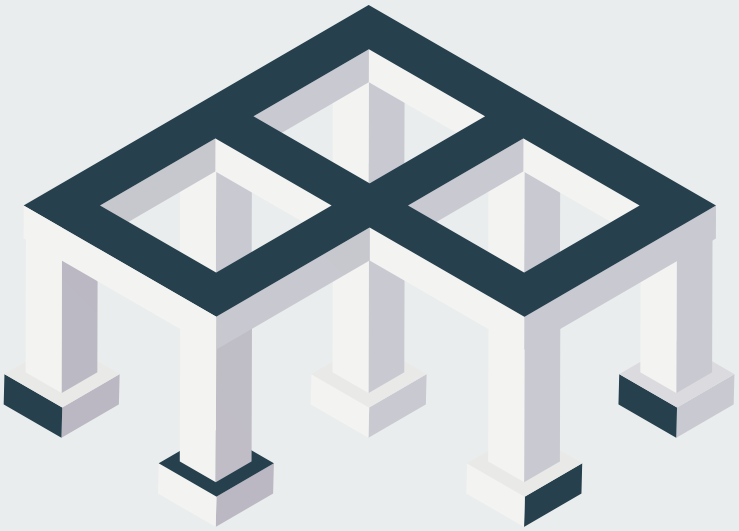
- Respekt und Wertschätzung:
  Förderung eines respektvollen und wertschätzenden Umgangs miteinander, basierend auf christlichen Werten und der Menschenwürde
- Selbstreflexion:
  Regelmäßige Überprüfung des eigenen Verhaltens und der eigenen Einstellungen im Hinblick auf gewaltfreies und respektvolles Handeln
- Gemeinschaftliche Verantwortung:
  Beitrag zu einer Kultur des Vertrauens und der Solidarität, in der jeder Einzelne Verantwortung übernimmt und zum Schutz aller beiträgt

Mit der Umsetzung des Konzeptes setzen wir ein klares Zeichen für eine sichere, respektvolle und gewaltfreie Gemeinschaft im Sinne der christlichen Nächstenliebe und der unantastbaren Würde jedes Menschen.

Gottfried Küppers
Vorstand

Marion Peters
Vorstand

2. Grundlagen des ganzheitlichen institutionellen Schutzkonzeptes



Die Erstellung unseres Schutzkonzeptes erfolgte auf der Grundlage der Bischöflichen Präventionsordnung von 2022 (PrävO) und den Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen. Als Orientierung bei der Erstellung erfolgt eine enge Anlehnung an die Arbeitshilfe zum Institutionellen Schutzkonzept des Diözesan-Caritasverband für das Bistum Aachen.

Um allen Personengruppen umfassende Sicherheit zu gewähren, wurde im Zuge der Überarbeitung die Fokussierung auf sexualisierte Gewalt um ein allgemeines Gewaltschutzkonzeptes erweitert.

Erfahrungen von Gewalt sind für viele Mitarbeitende in der Pflege, Erziehung und Betreuung nahezu unausweichlich. Maßnahmen zur Gewaltprävention und -intervention sind deshalb zentrale Bestandteile im Sicherheitskonzept einer Einrichtung.

Es gibt keine für alle sozialen Einrichtungen und Dienste einheitlichen gesetzlichen Vorgaben zur Einführung von Gewaltschutzkonzepten, welche Betreute und Mitarbeitende gleichermaßen einbeziehen. Jedoch muss jeder soziale Träger der Garantenpflicht im Sinne des § 13 StGB nachkommen, wonach dieser rechtlich dazu verpflichtet, das körperliche und seelische Wohlbefinden von Schutzbedürftigen zu gewährleisten. Darüber hinaus sind die Grundrechte aus dem Grundgesetz, dem Bürgerlichen Gesetzbuch, dem Strafgesetzbuch sowie die Kinderrechte zu beachten. Dieses Konzept stellt sicher, dass alle gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden, um ein sicheres Umfeld zu schaffen, in dem Prävention, Schutz und Unterstützung für alle Betroffenen an erster Stelle stehen.

Die Umsetzung von Gewaltschutzkonzepten ist Teil eines umfangreichen Qualitätsprozesses, bei dem Entscheidungen getroffen, Verantwortungen benannt und alle Betroffenen beteiligt werden. Im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sollen die getroffenen Maßnahmen und Instrumente regelhaft und systematisch auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden.

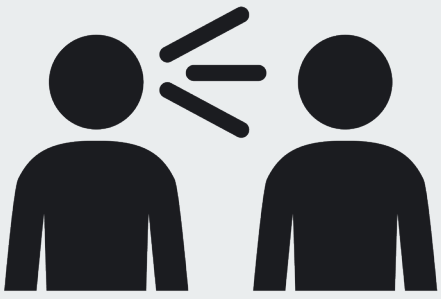
3. Definition und Begriffsbestimmungen von Gewalt



Gewalt kann viele verschiedene Formen annehmen und individuell verschieden empfunden werden. Die Einschätzung, ob es sich bei einer Situation um eine Grenzverletzung oder eine Gewalthandlung im Sinne eines Übergriffes oder gar strafrechtlich relevantes Verhalten handelt, ist eine schwierige Herausforderung für die beteiligten Personen. Um Gewaltereignisse möglichst gar nicht entstehen zu lassen und um eventuelle Ereignisse einordnen zu können, ist es notwendig, die Formen und Auswirkungen von Gewalt zu kennen.

Sexualisierte Gewalt

Der Begriff sexualisierte Gewalt umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sexualisierte Gewalt umfasst alle sexuellen Handlungen, die einem anderen Menschen aufgedrängt oder aufgezwungen werden. Sexualisierte Gewalt ist immer auch eine seelische Gewalt, da es in erster Linie um die Ausübung von Macht und nicht um die Befriedigung sexueller Triebe geht.





Körperliche Gewalt

Zur körperlichen Gewalt gehören alle Angriffe auf den Körper oder die Gesundheit eines Menschen. Beispiele für körperliche Gewalt können sein:

- Schlagen/Schütteln/Treten/Boxen
- mit Gegenständen werfen
- an der Kleidung zerren/an den Haaren ziehen
- das Verweigern von Hilfe bei der Nahrungsaufnahme oder in der Pflege

Körperliche Gewalt kann zu sichtbaren und unsichtbaren Verletzungen führen, hinterlässt aber auch immer Schäden an der Seele und bedeutet ebenfalls auch immer mehr als eine Grenzverletzung.

Seelische Gewalt

Seelische Gewalt ist „unsichtbar“. Man kann von außen meist weder die Gewalttat noch die Folgen sehen. Sie kann unbewusst, z.B. aufgrund von Unkenntnis über vorhandene Ängste oder aus Mangel an Feingefühl, ausgeübt werden. Bei bewußter Ausführung dieser Form von Gewalt ist das Ziel, die Opfer zu schwächen und aus dem Gleichgewicht zu bringen. Seelische Gewalt ist die am häufigsten auftretende Grenzverletzung und bleibt oft unentdeckt. Beispiele für seelische Gewalt können sein:

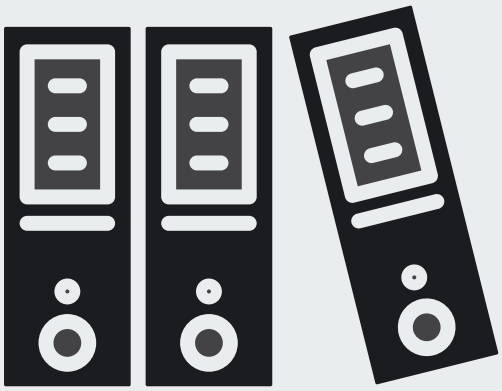


- Beschimpfen
- Beleidigen
- Auslachen oder Bloßstellen
- Nötigungen und Drohungen
- Belästigung und Stalking
- Ignorieren
- Vorenthalten von Informationen
- Erniedrigung

Personale Gewalt

Personale Gewalt geht von Tätern aus und äußert sich in physischer/körperlicher Gewalt sowie psychischer/seelischer Gewalt.





Strukturelle/Institutionelle Gewalt

Diese Form von Gewalt geht nicht von einzelnen Tätern aus, sondern ist die Folge von gesellschaftlichen Bedingungen. Sie äußert sich in ungleichen Machtverhältnissen und folglich ungleichen Lebenschancen von Frauen und Männern, jungen und alten Menschen, Menschen mit Behinderung oder unterschiedlichem kulturellen Hintergrund, die Einzelpersonen oder Personengruppen benachteiligen. Dazu gehören alle Formen von Diskriminierung, aber auch die Missachtung von Persönlichkeitsrechten oder mangelnde Mitbestimmungsmöglichkeiten.

Beispiele für strukturelle/institutionelle Gewalt im beruflichen Umfeld können sein:

- unnötige Bürokratisierung von Abläufen
- finanzielle oder personelle Einsparungen
- unzureichende Ausstattung/architektonische Gegebenheiten
- fachlich unqualifiziertes oder nicht ausreichend qualifiziertes Personal
- Nichtwahrung von Intimsphäre

Materielle/Ökonomische Gewalt

Strukturelle und materielle Gewalt stehen oft in Verbindung zueinander. Menschen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen, z. B. Alter oder Gesundheitszustand, sind häufiger davon betroffen, wenn ihnen Geld oder Eigentum entwendet oder vorenthalten wird, oder sie „überredet“ werden, es freiwillig abzugeben.



Stufen der Gewalt

Grenzverletzungen

Grenzverletzungen beschreiben ein einmaliges oder maximal gelegentliches unangemessenes Verhalten, das oft unbeabsichtigt geschieht. Häufig geschehen solche Grenzverletzungen aufgrund fehlender persönlicher oder fachlicher Reflexion oder weil konkrete Regelungen für bestimmte Situationen nicht klar und transparent sind.

Beispiele für grenzverletzendes und unprofessionelles Verhalten sind:

- Missachten eines respektvollen Umgangstons, wie z.B. Befehlston anwenden, persönlich abwertende Bemerkungen
- unerlaubtes Veröffentlichen von Bildmaterial von Mitarbeitern im Internet
- Missachten einer Distanz von körperlichen Grenzen und/oder der Intimsphäre (z.B. durch grenzüberschreitende Berührungen in der Pflege oder bei Hilfestellungen, die jedoch auch oft unvermeidbar sind im Pflegeauftrag)
- Missachten von Belastbarkeit

Übergriffe
Ein Übergriff geschieht im Gegensatz zu einer Grenzverletzung bewusst und meist auch geplant, indem Täter und Täterinnen sich über gesellschaftliche Normen und institutionelle Regeln und Standards hinwegsetzen.



Beispiele für Übergriffe sind:
- eine grenzverletzende Handlung wird zum Übergriff, wenn sie regelmäßig und bewusst vorgenommen wird
- der Widerstand der betroffenen Person wird missachtet
- das eigene grenzverletzende Verhalten wird kleingeredet und Verantwortung dafür nicht übernommen
- Betroffene oder Beobachtende von grenzverletzendem Verhalten, die um Hilfe bitten, werden abgewertet
- Mitarbeitende, die Verantwortung übernehmen und/oder grenzverletzendes Verhalten benennen, werden des Mobbings beschuldigt

Beispiele für seelische Übergriffe
- Beschäftigte mit den eigenen privaten Problemen behelligen
- verbale Gewalt ausüben, z.B. durch massive sexistische, rassistische oder behinderungsfeindlichen Äußerungen
- Intrigen zwischen Mitarbeitenden säen oder Gerüchte streuen
- Schikanen und Mobbing durch einzelne Mitarbeitende zulassen, um die eigene Machtposition zu missbrauchen
- Beschäftigte einschüchtern und verunsichern
- das Vertrauen und die Zuneigung von einzelnen Mitarbeitenden erschleichen (z. B. durch Bevorzugung oder Geschenke)
- die aus der eigenen professionellen Rolle erworbene Macht missbrauchen, z. B. durch das Androhen negativer Konsequenzen

Beispiele für sexuelle Übergriffe (ohne Körperkontakt):
- abwertende sexistische Bemerkung über Beschäftigte oder deren Umfeld
- wiederholte Flirtversuche (z. B. scherzhaftes Auffordern zu Küssen)
- sexuell aufreizende Kleidung
- wiederholte Missachtung der Grenzen der professionellen Rolle (z. B. Gespräche über das eigene Sexualleben)

Beispiele für sexuelle Übergriffe (mit Körperkontakt):
- wiederholte, vermeintlich zufällige Berührungen der Brust und Genitalien
- wiederholtes Missachten einer fachlich angemessenen körperlichen Distanz
- wiederholtes Austauschen von Zärtlichkeiten in Form eines eher vermeintlich familiären Umgangs

Des Weiteren sind materielle Schädigungen zu nennen, wie Diebstahl oder das Ausnutzen von Abhängigkeitsverhältnissen, um jemanden für sich arbeiten oder beschenken zu lassen sowie alle Formen der Vernachlässigung.

Strafrechtlich relevante Gewalthandlungen
Laut Strafgesetzbuch werden strafrechtlich relevante Gewalthandlungen in vorsätzliches und fahrlässiges Handeln unterschieden. Grundsätzlich macht sich immer strafbar, wer vorsätzlich einer anderen Person Gewalt antut.



Beispiele für vorsätzlich verübte Straftaten sind:
- Körperliche Gewalt, Körperverletzung (§223 StGB)
- Beleidigung (§185 StGB)
- Verbreitung pornographischer Schriften (§184 StGB)
- Nötigung, sexuelle Nötigung oder Vergewaltigung (§177 StGB)
- Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Betreuungsverhältnisses (§174c StGB)

- Sexueller Missbrauch widerstandsunfähiger Personen (§179 StGB). Dies sind Personen, die wegen einer geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung einschließlich einer Suchtkrankheit oder wegen einer tiefgreifenden Bewusstseinsstörung oder auch körperlich zum Widerstand unfähig sind.
- Machtmissbrauch

Überall dort, wo Machtgefälle bestehen (pädagogische Fachkraft-Kinder/Jugendliche, Leitungen-Mitarbeitende, Pflegekraft-Klient*innen usw.), besteht auch ein Abhängigkeitsverhältnis und die Gefahr eines Machtmissbrauchs. Ein Abhängigkeitsverhältnis geht immer mit Autorität sowie Macht einher und macht einen verantwortungsvollen Umgang unabdingbar.

3.1 Prävention



Der Schutz der Menschen, die uns anvertraut sind, ist unverzichtbarer Anteil und Grundlage der Prävention vor Gewalt im Caritasverband Heinsberg.
Grenzverletzungen, Übergriffigkeiten und Gewalt können in unterschiedlicher Form in jeder Einrichtung und in unterschiedlichsten Settings stattfinden, wie z.B. durch Mitarbeitende, Schutzbefohlene, Angehörige etc. Allein das verstärkte Hinsehen – also das Nicht-Wegschauen – kann einen aktiven Schutz vor Gewalt darstellen.
Ziel und Auftrag der Prävention ist, dass Patient*innen, Bewohner*innen, Klient*innen und auch die Mitarbeitenden sich in all unseren Diensten und Einrichtungen sicher fühlen. Wir wollen gemeinsam mit allen Beteiligten eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens schaffen, so dass unser Verband ein Ort der positiven Zuwendung ist und dort besonders verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz umgegangen wird.

3.2 Präventionsfachkraft (PrFK) und Mobbingbeauftragte



Die PrFK absolviert eine Qualifizierungsmaßnahme beim Bistum und nimmt in erforderlichem Rahmen an den Austauschtreffen des DiCV teil. Die Benennung erfolgt befristet für 5 Jahre. Eine Wiederbenennung ist möglich. Die Präventionsbeauftragte des Bistums und die Präventionsreferentin des DiCV wurden schriftlich über die Benennung in Kenntnis gesetzt.

Die PrFK übernimmt folgende Aufgaben:
- ist Ansprechpartner*in für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen Gewalt
- unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des ganzheitlichen institutionellen Gewaltschutzkonzeptes

- kennt die Verfahrenswege bei Meldungen, die Vorwürfe aller Gewaltformen betreffen, sowie interne und externe Beratungsstellen
- berät bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und trägt mit Sorge dafür, dass bei Angeboten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen qualifizierte Personen zum Einsatz kommen
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragten der Diözese und die Präventionsreferentin des DiCV
- ist zusätzlich auch Mobbingbeauftragte

Unsere interne Ansprechperson
- nimmt Verdachtsmeldungen auf und führt interne Gespräche mit Betroffenen
- kennt und unterstützt bei den Verfahrenswegen zu Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren

Präventionsfachkraft auch nach §12 der bischöflichen Präventionsordnung sowie interne Ansprechperson nach S. 5 der DCV-Interventions-Leitlinien:

Sabine Matzerath
Telefon 0176-73564199
E-Mail praevention@caritas-hs.de

4. Partizipation



Unser Gewaltschutzkonzept wurde in einem partizipativen Prozess unter Einbezug unserer Mitarbeitenden und Schutzbefohlenen erstellt.

In unserem Verband haben Mitarbeitende und Schutzbefohlene unabhängig von Geschlecht, Alter, Herkunft oder Fähigkeiten, die Möglichkeit aktiv an Entscheidungen teilzuhaben.

Hierzu bedarf es einer offenen Kommunikationsstruktur sowie Transparenz über Projekte, Entscheidungen und Strukturen. Durch den Dialog zwischen den einzelnen Akteuren wird es ermöglicht, Bedürfnisse und Anliegen zu teilen und gemeinsam Lösungen zu finden. Partizipation hat immer das Ziel, die Selbstbestimmung und Autonomie der Menschen zu stärken. Sie ist eng mit dem Konzept der sozialen Gerechtigkeit verknüpft, die sicherstellt, dass für alle Menschen Chancengleichheit besteht, an Entscheidungen teilzuhaben.

Partizipation kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden:
- individuelle Ebene: Möglichkeit, sich in persönlichen und alltäglichen Angelegenheiten einzubringen
- soziale Ebene: Teilnahme an sozialen Gruppen oder Projekten
- politische Ebene: Recht an Wahlen, politischen Diskussionen oder Bewegungen teilzunehmen

Unerlässlich ist hierbei, dass die Partizipationsprozesse und Strukturen der Beteiligung in den Diensten und Einrichtungen ständig überprüft und dem Bedarf angepasst werden.

5. Risikoanalyse



Der Caritasverband für die Region Heinsberg e.V. ist sich bewusst, dass Gewalthandlungen sowohl vom Personal als auch von Schutzbefohlenen ausgehen können.

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unseren Einrichtungen zu erkennen und wurde unter Beteiligung der Schutzbefohlenen und Vertretern unterschiedlicher Berufsgruppen erarbeitetet.

Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe wurden auf Risiken bzw. Schwachstellen, die Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Die erneute Risikoanalyse im Nachgang zur Analyse im Jahr 2018 bildet die Grundlage für die Weiterentwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes in ein ganzheitliches institutionelles Gewaltschutzkonzept.

Folgende Punkte wurden u. a. analysiert:

- Gibt es Bewusstsein in der Einrichtung darüber, dass es jederzeit zu Handlungen aller Gewaltformen kommen kann?
- Gibt es eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine Vorgehensweise, wenn es zu solch einer kommt?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht von Gewalt vorliegt?
- Gibt es verbindliche Verhaltensregeln zu Themen, wie z. B. Nähe/Distanz, Sprache, Wortwahl, Angemessenheit von Körperkontakt, Umgang mit Geschenken, Umgang mit Medien/sozialen Netzwerken?
- Wie sind die Kommunikationswege in der Einrichtung und gibt es klar definierte Zuständigkeiten?
- Gibt es einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden?
- Gibt es Räume, die Gelegenheitsstrukturen für Grenzverletzungen bieten?
- Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?
- Gibt es ein verbindliches Beschwerdemanagement?
- Wie sind die Verfahrensregeln bei Verdachtsmomenten und sind diese allen Mitarbeitenden/ Klient*innen und Angehörigen bekannt?
- Gibt es ein festgelegtes Rehabilitationsverfahren nach einer ungerechtfertigten Beschuldigung?

Die Ergebnisse sind der Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung des Schutzkonzeptes und werden von der Präventionsfachkraft verwaltet.

6. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

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 Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur von Diensten und Einrichtungen.



Im Bewerbungsgespräch wird deutlich gemacht, dass der Caritasverband ein hohes Maß an Empathie, Wertschätzung und Authentizität sowie ein professioneller Umgang mit Nähe und Distanz erwartet, Übergriffe und Gewalt in allen Beziehungskonstellationen nicht geduldet werden.
Gespräche mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex* und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass die zuvor benannten Gewaltarten kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen sind.

Einstellungsvoraussetzung ist unter anderem, dass die/der Bewerber*in:
- die Selbstauskunftserklärung gemäß der Vorlage des Bistums Aachen unterzeichnet und
- das Gewaltschutzkonzept des Caritasverbandes Heinsberg zur Kenntnis nimmt

Neue Mitarbeitende werden in den ersten 12 Monaten eingeplant, an einer Präventionsschulung teilzunehmen. Folgende Inhalte werden vermittelt:
- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, deren Angehörige, Kooperationspartner und sonstige externe Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

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 zum Thema Gewalt.

*siehe mitgeltende Dokumente

7. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung



In unseren Diensten und Eirichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer Straftat nach dem 13. Abschnitt StGB verurteilt sind. Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vor Dienstantritt vorlegen gemäß §72a SGB VIII und §124 SGB IX.

Das Verfahren, die Einsichtnahme und Dokumentation ist durch das Qualitätsmanagement des Caritasverbands geregelt. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen gemäß § 5 Abs. 2 PrävO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben, in der sie versichern, nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftigt verurteilt worden zu sein und auch kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist.
Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichtet sich die/der Mitarbeitende, dies seiner/m Dienstvorgesetzten unverzüglich mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung kann bei Personen, z. B. Geflüchteten, die kein erweitertes Führungszeugnis vorlegen können, dieses ersetzen. Sie wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.
Externe vertraglich gebundene Leistungsanbieter, wie z. B. Fahrdienste, Reinigungsunternehmen, Therapeuten sind bei ihrer Arbeit oft nicht gut einsehbar. Wir werden daher alle externen Partner und Dienstleistende über unser Gewaltschutzkonzept informieren und unseren Verhaltenskodex vorlegen.

8. Schulungen



PrävO und Ausführungsbestimmungen zu § 9

Alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen des Verbandes im Kontakt mit den uns anvertrauten Menschen werden in Präventionsschulungen zum Thema Gewalt geschult und sensibilisiert.
Die differenzierte Auflistung der entsprechenden Berufsgruppen und den dazugehörigen Klientenkontakten befindet sich im QMS.

Wir führen je nach Vorgabe Intensiv-, Basis-Plus- und Basisschulungen gemäß der Präventionsordnung des Bistums Aachen durch. Es ist gewährleistet, dass spezielle Themen der jeweiligen Abteilungen in die Schulungen eingebaut werden.

Schulungsziele sind u. a.:

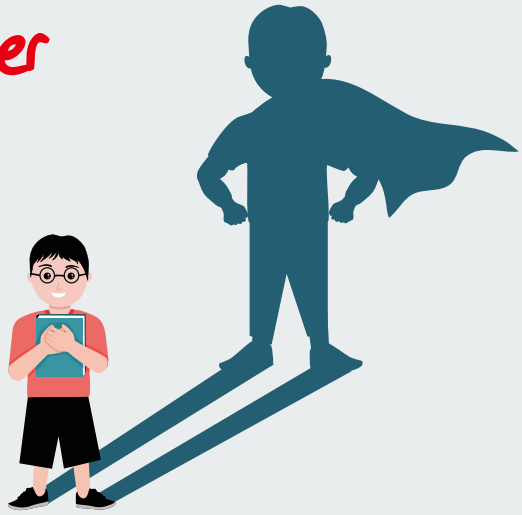
- Erwerb von Basiswissen und Recht
- Reflexion des eigenen Verhaltens
- Sensibilisierung für Gefährdungsmomente
- Handlungssicherheit bei der Entdeckung einer Tat
- Intervention bei Vermutungsfällen
- Abschreckung potentieller Täter*innen
- Verhinderung und Aufdeckung von Taten
- Hilfestellung für Opfer
- Reflektion von Umgang mit Nähe und Distanz

In den Schulungen werden ebenfalls die Inhalte des Gewaltschutzkonzeptes und die Leitlinien der jeweiligen Abteilung verankert.

Die Prävention gegen Gewalt ist bei der Einarbeitung fester Bestandteil, einschließlich der dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Alle Mitarbeitenden sind in einem Fortbildungsplan erfasst, der jährlich abgearbeitet und entsprechend fortgeschrieben wird. Alle fünf Jahre werden Vertiefungsveranstaltungen durchgeführt, die sich nach den Bedarfen der unterschiedlichen Abteilungen der Mitarbeitenden richten.

9. Massnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen



Um schutzbedürftige Personen innerhalb unseres Caritasverbandes umfassend zu stärken und zu informieren, bedarf es einer breiten Palette von Massnahmen, die sowohl präventiv als auch direkt auf die Bedürfnisse der Betroffenen eingehen.

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz sowie die Förderung der sexuellen Bildung der uns anvertrauten Menschen zu unterstützen, um ihre Selbstbestimmtheit und Autonomie zu stärken. Unsere Schutzbefohlenen werden aktiv in Entscheidungsprozesse einbezogen, um ihre Meinungen und Bedürfnisse adäquat zu berücksichtigen. Durch transparente Beschwerdewege werden konkrete Abläufe sichergestellt, an denen sich sowohl Schutzbefohlene als auch Mitarbeitende orientieren können.

Ein einfacher Zugang zu Informationen, z. B. Flyer in verschiedenen Sprachen, eine umfassende Kenntnis über Rechte, Unterstützungsmöglichkeiten und schützende Strukturen, in denen sich alle sicher fühlen und in der sie offen über ihre Anliegen sprechen können, signalisiert Offenheit und ermutigt zu Gesprächen.

Regelmäßige Fortbildungen und Schulungen für unsere Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen vertiefen das Verständnis für Themen; wie z. B. Kinderschutz und Gewaltprävention und sensibilisieren im Umgang mit schutzbedürftigen Personen. In den einzelnen Abteilungen wird zudem auf die speziellen Bedürfnisse der Schutzbefohlenen z. B. durch Kinder-/Jugendparlament, Selbstbehauptungskurse, Pflegevisiten, regelhafte Reflektion im Team, Supervision eingegangen.

10. Qualitätsmanagement



§ 8 PrävO und Ausführungsbestimmungen
Der Caritasverband für die Region Heinsberg hat ein Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, dass nach DIN-ISO 9001:2015 zertifiziert ist.

Das Qualitätsmanagementsystem berücksichtigt sowohl die fachlichen Besonderheiten wie auch das christliche Profil der Einrichtungen des Caritasverbandes für die Region Heinsberg, orientiert an unserem Leitbild.

Damit ist es ein Instrument zur systematischen Leitung und Lenkung von Einrichtungen und ihren Diensten – transparent, effektiv, nachvollziehbar, effizient und sicher. Die Bausteine des Gewaltschutzkonzeptes werden im Qualitätsmanagement integriert. Sie sind für alle Mitarbeitenden jederzeit einsehbar und verbindlich. Durch regelmäßige Weiterentwicklung unter Einbeziehung der Mitarbeitenden und Auditierung wird die konsequente Umsetzung sichergestellt.
Die jeweiligen Maßnahmen, die sich aus den Bausteinen des Schutzkonzeptes ergeben, werden durch die jeweils verantwortlichen Personen koordiniert.

11. Handlungsleitfäden zum Umgang mit Verdachtsmomenten oder Beobachtung von Gewalt



Es ist uns wichtig, dass unsere Mitarbeitenden genau wissen, wie sie sich in einem Verdachtsfall von Grenzverletzungen verhalten müssen.
Unsere Handlungsleitfäden befinden sich im QMS.

Erste-Hilfe-Karte

Das sollten Sie immer tun:

- Ruhe bewahren und zuverlässiger Gesprächspartner sein. Überstürzte Handlungen können die Situation für das Opfer eventuell verschlimmern
- Zuhören und Glauben schenken
- Offene Fragen stellen: Was? Wann? Wer? Wo? Wie?
- Signalisieren „Du hast keine Schuld an dem, was passiert ist“
- Vertraulichkeit ist wichtig, aber man sollte auch die eigenen Grenzen akzeptieren und sich selbst Hilfe durch Beratung holen
- Die betroffene Person wird immer in alle Entscheidungen und weitere Schritte eingebunden
- Gespräche, Situationen und Fakten mit Datum und Uhrzeit dokumentieren
- Bei tatsächlicher Beobachtung übergriffigen Verhaltens „Dazwischen gehen“ und Grenzverletzungen unterbinden. Sofort Vorgesetzte informieren
- Notruf 110 bei akuter Gefahr tätigen

Das sollten Sie beachten:

- Keinen Druck ausüben. Nicht bedrängen!
- Nie nach dem „Warum“ fragen, dies löst Schuldgefühle aus
- Keine Suggestivfragen stellen
- Keine eigenen Ermittlungen zum Tathergang
- Keine Erklärungen einfordern
- Keine Versprechungen oder Zusagen geben, die nicht haltbar sind
- Keine weiteren Schritte einleiten oder Entscheidungen treffen ohne die Einbeziehung der Betroffenen
- Keine Information an die/den mutmaßliche/n Täter*in
- Keine Verbreitung der Vermutung
- Keine Konfrontation mit der/dem vermutlichen Täter*in

12. Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement leistet einen wesentlichen Beitrag, damit sich Schutzbefohlene und Mitarbeitende sicher fühlen.
Beschwerden beinhalten wertvolle Kritik, die im Sinne der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung reflektiert werden. Im Caritasverband Heinsberg möchten wir in einem offenen und respektvollen Austausch und Dialog stehen, in dem alle Themen Platz haben.



Unter Beschwerden bzw. Anregungen verstehen wir alle Problemanzeigen, negativen und positiven Anmerkungen, Verbesserungsvorschläge, Fehlermeldungen usw., die unsere Mitarbeitenden, Schutzbefohlenen, Angehörigen oder Kooperationspartner im direkten Gespräch, telefonisch, schriftlich oder als Interpretation aus Gesprächen heraus äußern.

Damit Beschwerden überhaupt geäußert werden können, bedarf es einer Kultur der Aufmerksamkeit, die das tragende Grundprinzip für einen grenzachtenden und sicheren Umgang bei Fehlverhalten im Verband darstellt. Es ist vorrangige Aufgabe in den Diensten und Einrichtungen, eine Kultur der Aufmerksamkeit sicherzustellen und die Möglichkeit zu schaffen, verantwortungsvoll mit Grenzen und Grenzverletzungen umzugehen.

Auslöser für eine Beschwerde können z.B. sein:
- Missachtung eigener persönlicher Rechte
- Nichteinhaltung von vereinbarten Regeln im Umgang
- Ausübung oder Androhung jedweder Form von Gewalt

Ansprechpersonen, die Empfänger einer Beschwerde sein können:
- Präventionsfachkraft und Mobbingbeauftragte
- Einrichtungsleitungen/Teamleitungen sowie Abteilungsleitungen und Vorstand

Selbstverständlich können sich Betroffene oder Mitarbeitende auch an jede externe Beratungs- und Beschwerdestelle wenden – und natürlich im Notfall an die Polizei oder andere öffentliche Stellen.

Wie kann ich ein Geschehen melden?
Schutzbefohlene, Angehörige und Mitarbeitende können ihr Anliegen mündlich, schriftlich formlos oder per Dokumentationsbogen oder E-Mail vorbringen. Zudem besteht die Möglichkeit sich über den Link „Hinweisgeberschutzgesetz“ auf unserer Homepage zu melden.
Die Beschwerde kann anonym erfolgen, wodurch die sachgerechte Bearbeitung und Korrektur der Ursache allerdings erschwert oder nicht möglich wird.

Ziel des internen Beschwerdeverfahrens des Caritasverbandes ist es, allen Meldungen nachzugehen und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Beschwerden werden zeitnah weitergeleitet und bearbeitet. Spätestens nach 72 Stunden erfolgt eine Rückmeldung durch die beschwerdeaufnehmende Person.
Der Prozess des Beschwerdemanagements ist in den jeweiligen Bereichen im QMS geregelt.
Das Formular zur Erfassung von Beschwerden finden Sie im QMS.

13. Umgang mit grenzverletzenden, übergriffigen und gewalttätigen Personen



Jeder Mitarbeitende hat zu jeder Zeit das Recht, die Pflicht und die Möglichkeit, vermutete oder wahrgenommene Grenzverletzungen, Übergriffigkeiten sowie andere Gewalthandlungen anzusprechen und mitzuteilen. Hinweisen, Beobachtungen oder Verdachtsmomenten auf Gewalt muss immer und unverzüglich nachgegangen werden. Hier ist immer mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion zu handeln.

Akute Ereignisse
Sorgen Sie bei akuten Ereignissen zunächst für die Sicherheit des Opfers und informieren Sie die Leitung oder die Präventionsfachkraft. Opferschutz geht vor Täterschutz! Das bedeutet, dass Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person Vorrang haben. Wenn die Trennung von Opfer und Täter*in das Verlassen der Einrichtung erfordert, ist sicher zu stellen, dass der/die Täter*in die Einrichtung verlassen muss und nicht das Opfer.
Bei Gefahr für Leib und Leben der/des Betroffenen: sofort Hilfe holen! Ggf. Notruf 110 tätigen.
Die zeitnahe und exakte Dokumentation aller Schritte und Beobachtungen ist bei der Bewältigung von kritischen Situationen absolut notwendig.

Für die Dokumentation gilt:
- Schildern Sie Ihre Beobachtungen konkret und mit eindeutigen Worten
- Interpretieren Sie nicht, sondern schildern Sie Fakten
- WAS ist WANN und WO vorgefallen
- WER war beteiligt
- WELCHE Sofortmaßnahmen wurden eingeleitet

Verdachts- und Vermutungsfälle
Hier sind die Ansprechpersonen immer die zuständige Leitung bzw. die Präventionsfachkraft. Um sich über einen Verdacht oder eine Beobachtung sicherer zu werden, kann es hilfreich sein, zunächst ein Vermutungstagebuch zu führen. Das Vermutungstagebuch soll der protokollierenden Person helfen, die eigenen Gedanken und Empfindungen zu sortieren. Wichtige Details sowie die zeitliche Einordnung von Ereignissen gehen ohne Verschriftlichung schnell verloren.
Das Vermutungstagebuch verbleibt zunächst beim Vermutenden. Es wird bei ausgeräumtem Verdacht vernichtet und bei Erhärtung weitergeleitet an die Leitung oder die Präventionsfachkraft.

Verdachtsmeldungen Dritter müssen ernst genommen und dabei strukturiert und besonnen mit behandelt werden. Als Hilfestellung dient der Dokumentationsbogen, um zu vermeiden, dass wichtige Ereignisse oder zeitliche Einordnungen verloren gehen.

- Der Dokumentationsbogen wird immer weitergeleitet an die Präventionskraft oder zuständige Leitung
- Kann der Verdacht ausgeräumt werden, archiviert die zuständige Einrichtungsleitung den Bogen gemäß den entsprechenden Vorgaben des Datenschutzes
- Erhärtet sich der Verdacht, wird der Vorstand entsprechend informiert

Was tun bei Hinweisen, Vermutung, Verdacht auf Gewalt

Immer
- Ruhe bewahren und besonnen handeln
- Sich selbst Hilfe holen und eine Vertrauensperson hinzuziehen
- Umsichtig und diskret handeln, Datenschutz beachten und dokumentieren

Dies gilt für alle Situationen und alle Betroffenen!

Akute Grenzverletzungen
↓
- Unterbrechen/Vorfall stoppen
- Opfer schützen und Eigenschutz beachten
- Bei Gefahr für Leib und Leben 110 wählen
- Unverzügliche Einschaltung der Leitung/PFK

↓
Einschaltung Krisenteam
(Vorstand/PrFK/Abteilungsleiter/MAV)

Vermutung/Verdacht
↓
- Zuhören, Glauben schenken
- Täter nicht mit der Tat konfrontieren
- Leitung/PrFK in Absprache mit der betroffenen Person informieren
- Nächste Handlungsschritte festlegen in Absprache mit der betroffenen Person festlegen

↓
Einschaltung Krisenteam
ggf. Plausibilitätsprüfung
Einschaltung externer Beratungsstellen

14. Nachsorge



Die nachhaltige Aufarbeitung von Krisensituationen bei einem Vorfall von Gewalt ist wichtig und notwendig, um Sicherheitslücken in den Schutzmaßnahmen unserer Einrichtungen zu schließen und zukünftige Übergriffe zu verhindern.

Menschen erleben Vorfälle mit Aggressionen und Gewalt sehr individuell. Das seelische Gleichgewicht nach solchen Ereignissen wiederzuerlangen ist schwer. Unabhängig von der scheinbaren „Schwere“ des Vorfalls oder körperlichen Verletzungen kann es zu psychischen Symptomen, wie Angstzuständen, Depressionen und Schlafstörungen kommen. Psychische Gesundheitsschäden machen sich gegebenenfalls auch erst zeitverzögert bemerkbar.

Mitarbeitende sind verunsichert oder das Team/Einrichtung kann nicht „einfach so weiterarbeiten“. Daher ist das wichtigstes Ziel der Nachsorge, das Vermeiden einer nachhaltigen Traumatisierung der von Gewalt betroffenen Personen. Schuldzuweisungen („immer passiert Dir sowas“), Bagatellisierungen (z.B. „so etwas gehört nun mal zum Beruf“) und Ratschläge können zu einer zusätzlichen Traumatisierung der Betroffenen beitragen und sollten unterlassen werden.

Alle Arten von Übergriffen und Androhungen müssen dokumentiert werden. Schon die Androhung von Gewalt kann traumatisch sein, wenn sie glaubhaft wirkt. Auch solch ein Vorfall kann als „Beinaheunfall“ dokumentiert werden.

Rechte/Möglichkeiten auf Hilfe nach belastenden Ereignissen:

- Mitarbeitende haben nach dem Arbeitsschutzgesetz ein grundsätzliches Recht darauf, nach einem Ereignis am Arbeitsplatz, das sie als psychisch belastend erleben, Hilfe in Anspruch zu nehmen. Psychisch belastende Ereignisse können beispielsweise neben dem Erleben körperlicher oder verbaler Gewalt auch psychisch belastende Situationen im Arbeitsalltag sein. Die Entwicklung einer Vertrauenskultur und ein respektvoller Umgang schaffen eine Basis zur Kommunikation nach belastenden Ereignissen.

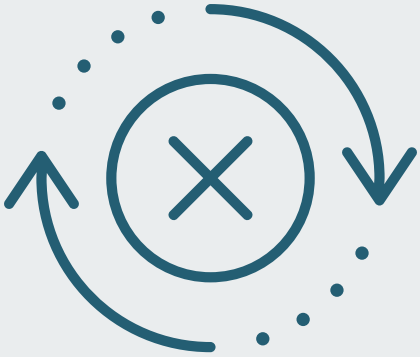
- Nach einem belastenden Ereignis haben Mitarbeitende das Recht, sich mit einer Person ihrer Wahl zu einem entlastenden Gespräch zurückzuziehen.

- Wenn die/der Betroffene es wünscht, soll die Möglichkeit gegeben werden, sich aus der belastenden Arbeitsumgebung zurückziehen zu können. Um die betroffene Person am Arbeitsplatz ablösen zu können, muss gegebenenfalls ein*e Mitarbeiter*in aus einer Rufbereitschaft oder aus dem Frei angefordert werden.

- Falls die betroffene Person es wünscht, und besonders, wenn sie vielleicht unter Schock steht, sollte eine Begleitung nach Hause durch eine*n Kollegen*in ermöglicht werden.
-
- Ansprechpartnerin im Verband für die psychosoziale Betreuung unter Einhaltung der Schweigeplficht:

Mechthild Bose
Tel.: 02452 919087
Mobil: 0163 9081224
E-Mail: m.bose@caritas-hs.de

15. Umgang mit unbegründetem Verdacht, Rehabilitation von zu Unrecht Verdächtigten



Eine Falschbeschuldigung hat schwerwiegende Auswirkungen für die unter Verdacht geratene Person und die zukünftige Zusammenarbeit in unseren Einrichtungen und Diensten. Aus diesem Grund bedarf es einer sehr sorgfältigen Rehabilitation unter Beachtung des Persönlichkeitsrechtes einer/eines fälschlich Beschuldigten. Es ist notwendig, das Geschehen nachhaltig aufzuarbeiten. Dazu ist die gleiche Intensität und Korrektheit wie bei der Verdachtsklärung erforderlich. Zur Nachsorge einer Krisenintervention gehören verschiedene Ebenen und Personenkreise. Ziel der Nachsorge ist, die volle Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der beteiligten Mitarbeitenden.

Ziel der Rehabilitation ist die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis unter den Mitarbeitenden und der Arbeitsfähigkeit der falsch beschuldigten Person im Hinblick auf die ihnen anvertrauten Kinder und Jugendlichen bzw. Schutzbefohlenen. Die Durchführung der Rehabilitation von Mitarbeitenden bei einem nicht bestätigten Verdacht ist explizite und alleinige Aufgabe des Vorstands in Zusammenarbeit mit der/dem zuständigen Dienstvorgesetzten und der MAV. Ein Verfahren kann keine umfassende Garantie geben, dass eine vollständige Rehabilitation gelingt. Die einzelnen Schritte dieses Verfahrens werden formlos dokumentiert. Nach Abschluss wird nach Absprache und im Einvernehmen mit der betreffenden Person geklärt, ob die zugehörigen Dokumente vernichtet oder aufbewahrt werden.* Jedoch ist der unbegründete Verdacht in der Personalakte schriftlich festzuhalten. Alle Schritte werden eng mit der/dem Mitarbeitenden abgestimmt.

Dazu gehören:
- eine kurze Sachverhaltsschilderung
- das Ergebnis der Untersuchung
- die wesentlichen Punkte, aus welchen sich die Unbegründetheit erwiesen hat

* Die Fristen für die Aufbewahrung von Unterlagen richten sich nach den jeweiligen Vorschriften über die Aufbewahrungsfrist für Personalakten, Voruntersuchungsakten etc. Für die Zeit der Aufbewahrung sind die Unterlagen vor unbefugten Zugriffen in besonderem Maße zu sichern (siehe QMS).

Rehabilitationsprozess

Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen
Rehabilitation bei unbegründetem Verdacht	Möglichst vollständige Rehabilitation bei allen Stellen, die Kontakt hatten	Vorstand, zuständige dienstvorgesetzte Person, Präventionsbeauftragte des Verbandes, wenn vom Mitarbeitenden gewünscht MAV	Sollte der betroffenen Person durch das Verfahren unzumutbare Kosten entstanden sein, ist zu prüfen, ob eine teilweise oder gänzliche Kostenübernahme erfolgen kann

Aufarbeitungsprozess

Die Nachsorge für die/den Rehabilitierten und ggf. für ihr/sein soziales Umfeld ist sicherzustellen. An dieser Stelle sind unterstützende Maßnahmen anzubieten, wie therapeutische Beratung und/oder Supervision, mit dem Ziel, die Arbeitsfähigkeit und das Vertrauen zwischen den falsch verdächtigten Personen, den Kolleginnen und Kollegen sowie den Schutzbefohlenen und Angehörigen wiederherzustellen. Alle Personen und Beteiligten, die von dem Verdachtsfall Kenntnis hatten, werden darüber informiert, dass der Verdacht ausgeräumt wurde. Falls der Verdacht in der Öffentlichkeit bekannt wurde, muss dies durch eine öffentliche Stellungnahme ausgeräumt werden.

Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen
Persönliche Aufarbeitung der Mitarbeitenden im Team	Stabilisierung der Einrichtung: Träger, Leitung und Team sind wieder handlungsfähig Bearbeitung der emotionalen Betroffenheit Für alle in der Einrichtung Tätigen ist das Hilfsangebot und die Reaktion des Trägers transparent und nachvollziehbar	Mitarbeitende (Fachkräfte, weitere Kräfte Hauswirtschaft, Ehrenamtliche, soweit sie zum Team gehören) ggf. externe Begleitung	Ggf. können Mitarbeitende ihre eigenen lebensgeschichtlichen Erlebnisse verarbeiten. Die Aufarbeitung erfolgt mit externer Hilfe/Begleitung
Aufarbeitung in der Einrichtung/ Fachdienst Reflexion der Abläufe und Stolpersteine Reflexion der fachlichen Standards Überprüfung des Schutzkonzeptes Einarbeitung von Änderungen in das Schutzkonzept (Weiter-) Entwicklung von Bausteinen des Schutzkonzeptes	Die Mitarbeitenden erlangen Sicherheit für den zukünftigen Umgang mit Gewalt Identifizierung von Fehlerquellen bei Nichteinhaltung des Gewaltschutzkonzeptes	Leitung Team Externe Begleitung	Wichtig ist die konstruktive Überprüfung und Reflexion des Prozesses und aller Handlungsabläufe. Die Ergebnisse werden in den einrichtungsinternen Handlungsplan eingearbeitet. Ggf. werden weitere notwendige Maßnahmen entwickelt und eingearbeitet

Prozessschritt	Ziele	Beteiligte	Folgen/Anmerkungen
Aufarbeitung mit den Kindern und Jugendlichen bzw. Schutzbefohlenen	Die einzelnen Kinder/ Jugendlichen bzw. Schutzbefohlenen erhalten Unterstützung bei der Aufarbeitung ihrer emotionalen Prozesse	Kinder und Jugendliche Ehrenamtlich Mitarbeitende Fachkräfte bzw. Personen, die in Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen stehen Externe Unterstützung/ Fachkraft	Die Aufarbeitung erfolgt mit externer Hilfe ggf. können Kinder und Jugendliche bzw. Schutzbefohlene ihre eigenen lebensgeschichtlichen Erlebnisse verarbeiten
Aufarbeitung mit relevanten Dritten z. B. Informationsveranstaltung, Informationsschreiben, Website, Gesprächsforum	Der Träger ist transparent mit seinen Angeboten und seiner Vorgehensweise	Leitung Team Externe Unterstützung	Ggf. muss auch deutlich gemacht werden, wo die Grenzen der Möglichkeiten von Seiten des RCV liegen

Mitgeltende Dokumente

1. Verhaltenskodex
2. Leitlinien zum Verhaltenskodex Abteilung Gesundheit & Pflege
3. Leitlinien zum Verhaltenskodex Abteilung Familie, Kinder & Jugend
4. Leitlinien zum Verhaltenskodex Abteilung Gefährdete & behinderte Menschen
5. Handlungsleitfaden Beobachtung
6. Handlungsleitfaden Verdacht



Literaturverzeichnis

Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen:
https://www.bistum-aachen.de/Aufarbeitung/schuetzen-vorbeugen/uebersicht/index.html
[Abgerufen am 27.10.2024]

Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt:
https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/sexuellermissbrauch/leitlinien-des-dcv-fuer-den-umgang-mit-sexualisierter-gewalt?searchterm=leitlinien
[Abgerufen am 30.09.2024]

Arbeitshilfe des Caritasverbandes für das Bistum Aachen e.V. zur Erstellung eines „Institutionellen Schutzkonzeptes zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“:
https://www.caritas-ac.de/unser-verband/neues-aus-der-verbandlichen-caritas/arbeitshilfe-des-dicv-aachen-zur-erstellung-eines-institutionellen-schutzkonzeptes-erschienen-3b2141
[Abgerufen am 30.09.2024]

Interventionsordnung Deutsche Bischofskonferenz:
https://www.dbk.de/themen/sexualisierte-gewalt-und-praevention/dokumente/ordnung-und-rahmenordnung
[Abgerufen am 30.09.2024]

Hier geht es zur Website mit Downloadmöglichkeiten und Links!

Caritasverband für die Region Heinsberg e. V.
Gangolfusstraße 32
52525 Heinsberg

Tel.: 02452 9192 0
www.caritas-heinsberg.de
info@caritas-hs.de