

Caritasverband Offenbach Main e.V.

Respektvoll miteinander - aufmerksam umeinander - verantwortungsvoll füreinander

Institutionelles Schutzkonzept

Mantelkonzept zur Prävention von und zum Schutz vor sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen durch Mitarbeitende

1. Präambel

Dem Caritasverband Offenbach Main e.V. und seinen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden ist das Wohl der uns anvertrauten und uns vertrauenden Menschen ein elementares Anliegen.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber unseren Bewohnerinnen und Bewohnern, Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, Patientinnen und Patienten sowie den Kindern und Jugendlichen. Durch aufmerksames Hinsehen, klare Benennung kritisch bewerteter Situationen und die Ermöglichung von Veränderungen durch Mitgestaltung aller angesprochen Gruppen nehmen wir den Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahr.

Auch die Themen (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber unseren Mitarbeitenden und (sexuelle) Grenzverletzungen unter den sich uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen werden eingebunden. Somit werden drei Perspektiven beleuchtet:

1. sexualisierte Gewalt/Grenzverletzungen durch Mitarbeitende,
2. sexualisierte Gewalt/Grenzverletzungen an Mitarbeitenden und
3. sexualisierte Gewalt/Grenzverletzungen unter den uns anvertrauten Menschen.

Es ist und war uns ein Anliegen, eine Auseinandersetzung zu Fragen des Kindeswohl und des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Angeboten (Diensten) anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zu Prävention, besonders in Bezug auf (sexualisierter) Gewalt, zu unterstützen.

In dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept legen wir Wert darauf, dass die Entwicklung unter Einbeziehung aller Ebenen stattfindet.

Es wird dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitender Orientierung im Arbeitsalltag führen. Zudem wird die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten.

Die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis wird durch die Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung unserer Mitarbeitenden getragen. Zudem nehmen unsere Mitarbeitenden die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst. Dies wird in allen unseren Angeboten sichtbar.

Vor diesem Hintergrund sehen wir das vorliegende Konzept als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Angeboten und Einrichtungen.

Um die uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen zu schützen sind für uns folgende Einstellungen und Verhaltensweisen notwendig:

- aktive Umsetzung unserer Werte (Leitbild) in der sozialen Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Enttabuisierung sowie die Entwicklung einer positiven Haltung zu den Themen: sexuelle Identität, Intimität und Sexualität
- Förderung der Selbstkompetenz sowie Wahrung der Intimsphäre und der Persönlichkeitsrechte der uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen
- Reflexion des eigenen Verhaltens gegenüber Menschen
- Eingreifen bei Grenzverletzung durch eine achtsame Kommunikation und in entsprechender Art und Weise.

2. Grundlagen

Das Institutionelle Schutzkonzept des Caritasverbandes Offenbach Main e.V. basiert auf folgenden Grundlagen:

- Der Leitlinie des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen in der Fassung vom 26.02.2021
- Rahmenordnung zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 25.Juni 2019
- Der Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsenen durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst der Deutschen Bischofskonferenz vom 18. November 2019
- Die von der Deutschen Bischofskonferenz beschlossenen Ordnung für das Verfahren zur Anerkennung des Leids in der Fassung vom 24. November 2020
- Die Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz und den entsprechenden Ausführungsbestimmungen

Dieses Schutzkonzept stellt für den Caritasverband Offenbach Main e.V. und seine einzelnen Abteilungen, Fachbereiche sowie deren Einrichtungen eine verbindliche Grundlage dar.

3. Präventionsfachkräfte

Alexander Schantz

Zuständig für Caritas und CariJob Stadt Offenbach, Beratungsdienste und Altenpflegeheime.
069-80064-0 alexander.schantz@cv-offenbach.de

Montserrat Mojica

Zuständig für den Kreis Offenbach, Sozialstationen und Beratungsdienste
06106-66009-25 Montserrat.Mojica@cv-offenbach.de

Christine Müller

Zuständig für den Kreis Groß-Gerau, Beratungsdienste und Kinderbetreuungs-einrichtungen
06142-40967-435 Christine.Mueller@cv-offenbach.de

Aufgaben der Präventionsfachkraft

- kennt die Ordnung zur Prävention und die dazugehörenden Ausführungsbestimmungen
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen
- unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der Institutionellen Schutzkonzepte
- berät die Leitung bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention sexualisierter Gewalt

Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang, über unsere Homepage www.caritas-offenbach.de oder in anderer geeigneter Weise, wer Präventionsfachkraft ist.

4. Risiken- und Ressourcen Analyse

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb ist es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert anlegen.

Wir haben in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen. Hierzu ist es notwendig, die Arbeitsbereiche des Caritasverbandes zu benennen und spezifische Arbeitsgruppen zu bilden.

Arbeitsbereiche:

- Kitas und Schulkindbetreuung
- Stationäre, ambulante und teilstationäre Pflege
- Betreutes Wohnen und Wohngemeinschaften
- Beratung (Hauptamtliche, Ehrenamtliche und Honorarkräfte)
- Verwaltung und interne Dienste (Hausmeister, Reinigungskräfte, IT)

Aus folgenden Bereichen wurden Arbeitsgruppen gebildet:

Kinder- und Jugendbereich

1 Präventionsfachkraft
1 Bereichsleitung
1 Mitarbeitende Kita
1 Mitarbeitende SchuKi

**Pflege
Stationär, Ambulant
und Teilstationär**

1 Präventionsfachkraft
1 Leitung Qualitätsmanagement
1 PDL Stationär
1 PDL Ambulant
1 PDL Teilstationär

**Beratung
Verwaltung
„Dienstleistung“
(Hausmeister, IT etc.)**

1 Präventionsfachkraft
1 Bereichsleitung
1 Mitarbeitende Verwaltung
1 Mitarbeitende Beratung

Folgende Fragen können bei der Erstellung der Analyse unterstützen:

- Welche Personen sind haupt- oder ehrenamtlich bei uns tätig?
- In welchen formellen hierarchischen Verhältnissen stehen sie zueinander? Welche informellen Hierarchien gibt es?
- Wer trifft bei uns Entscheidungen?
- Wer ist wem weisungsbefugt?
- Wer verfügt über formelle oder informelle Macht?
- Welche Kommunikationswege gibt es (wer bespricht was mit wem in welchem Rahmen)?
- Wer ist für welche Angebote zuständig?
- Wen erreichen wir mit unseren Angeboten?
- Welche „äußeren“ Einflüsse gibt es?
- Welche Kooperationen (intern wie extern) gibt es?
- Wo gibt es Probleme/Differenzen/Konflikte?

Folgende Fragen können bei der anschließenden Auswertung bzw. dem Austausch unterstützen:

- Wo gibt es klare Regelungen, Transparenz und einen gelingenden Austausch?
- Wo gibt es Schief lagen, Unklarheiten, Probleme?
- Welche Strukturen können schützend wirken?
- Welche Strukturen könnten Gefahren beinhalten?
- Wo sind Strukturen wesentlich von einzelnen Personen abhängig, wo weniger?
- Wo erreichen/arbeiten wir mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen?

5. Verhaltenskodex

Ziel des Verhaltenskodex ist es, allen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sowie den Honorarkräften des Caritasverbandes Offenbach Main e.V. Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen zu geben. Der Raum für Fehldeutungen wird verkleinert. Der transparente Umgang mit dem Verhaltenskodex soll dazu beitragen, Sprachlosigkeit zu überwinden und Grenzverletzungen einfacher benennen zu können. Die Regeln für unser professionelles Handeln basieren grundsätzlich auf einer Kultur der Achtsamkeit und Wertschätzung unseren Mitmenschen gegenüber.

Erstellung, Geltungsbereich und Verbindlichkeit

Zur Erstellung des Verhaltenskodex wurden in allen Einrichtungen und Arbeitsbereichen des Caritasverbandes Offenbach Main e.V. eine Risiko- und Ressourcenanalyse innerhalb der jeweiligen Teams durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Risiko- und Ressourcenanalysen flossen in die Erstellung des Verhaltenskodex ein.

Der Verhaltenskodex ist für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie den Honorarkräften des Caritasverbandes Offenbach Main e.V. allgemeingültig.

In den jeweiligen Diensten und Einrichtungen können individuell auf das Arbeitsfeld und die Zielgruppe angepasste Ergänzungen vorgenommen werden. Verantwortlich für die Ergänzungen sind die jeweiligen Leitungen der Dienste und Einrichtungen. Für die Erarbeitung kann Unterstützung aus dem Präventionsteam angefordert werden. Ergänzungen sind im Anhang aufgeführt.

Werden Ergänzungen vorgenommen, müssen diese an das Präventionsteam weitergegeben werden und die Ergänzungen im Qualitätsmanagement aufgenommen werden.

Der Verhaltenskodex wird durch Unterzeichnung von den Mitarbeitenden, von den Ehrenamtlichen sowie von den Honorarkräften als verbindliche Verhaltensregel anerkannt. Die nächsten Dienstvorgesetzten sind für die Unterzeichnung des Verhaltenskodex durch alle Mitarbeitenden verantwortlich. Bei angestellten Mitarbeitenden wird der unterzeichnete Verhaltenskodex bei Neueinstellung ausgegeben und nach Unterzeichnung in der Personalakte aufbewahrt. Bei ehrenamtlich Engagierten bewahren die nächsten Dienstvorgesetzten den unterschriebenen Verhaltenskodex auf.

Bekanntmachung des Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex wird gut sichtbar für Mitarbeitende, Klientinnen und Klienten, Eltern oder gesetzlich Betreuende an einem geeigneten Ort ausgehängt.

Inhalte des Verhaltenskodex

5.1 Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit Schutzbefohlenen (darunter verstehen wir auch die Menschen, die sich uns anvertrauen um unsere Dienste in Anspruch zu nehmen), geht es uns darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Verantwortung dafür liegt bei uns als berufliche und ehrenamtliche Bezugspersonen, nicht bei den Schutzbefohlenen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen. Dies schließt Freundschaften oder Exklusivkontakte zu einzelnen Schutzbefohlenen aus, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen könnten.

Wir sind uns der Bedeutung der emotionalen Abhängigkeit als Täter*innen-Strategie bewusst.

- 1:1 Kontakte sind Bestandteil unserer Arbeit und transparent zu gestalten. Wir nutzen die dafür vorgesehenen und geeigneten Räumlichkeiten. Diese sind frei zugänglich und werden nicht abgeschlossen.
- Wir unterlassen intensive freundschaftliche Beziehungen zu Schutzbefohlenen, wie z.B. gemeinsame private Treffen.
- Individuelle Grenzempfindungen nehmen wir ernst, achten sie und kommentieren sie nicht abfällig. Aktionen werden so gestaltet, dass den Schutzbefohlenen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Wir missbrauchen Schutzbefohlene nicht als Geheimnisträger.

5.2 Angemessenheit von Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in unserer Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Wir achten darauf, Körperkontakt altersentsprechend und dem jeweiligen Kontext angemessen zu gestalten.

Dies setzt die freie und erklärte Zustimmung durch die Schutzbefohlenen voraus, d.h. wir respektieren ausnahmslos den Willen der Schutzbefohlenen. Stete Achtsamkeit und Zurückhaltung sind geboten. Eine Ablehnung respektieren wir ohne Ausnahme.

Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe sind verboten.

Körperliche Nähe ist angemessen wenn:

- wir damit keine eigenen Bedürfnisse nach körperlicher Nähe erfüllen,
- sie den Bedürfnissen und dem Wohl des Schutzbefohlenen jederzeit entspricht,
- wir bei dieser Einschätzung eine sensible Wahrnehmung zeigen und den Schutzbefohlenen weder manipulieren noch unter Druck setzen,
- wir bei körperlicher Nähe – auch in Vorbildfunktion – auf unsere eigenen Grenzen achten,
- Maßnahmen zum Selbst- oder Fremdschutz ergriffen werden müssen (z.B. Kind festhalten, weil es auf die Straße rennen will und ein Auto kommt - Fremdschutz).

5.3 Sprache, Wortwahl und Kleidung

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. Unsere Interaktion und Kommunikation ist durch Wertschätzung und Achtsamkeit geprägt. Wir pflegen einen Umgang, der den Bedürfnissen und dem Alter der Schutzbefohlenen angepasst ist.

- Wir verwenden in keiner Form von Interaktion und Kommunikation eine sexualisierte Sprache oder Gestik (z.B. sexuell getönte Kosenamen oder Bemerkungen, sexistische „Witze“), ebenso keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen. Wir dulden dies auch nicht untereinander.
- Verbale oder nonverbale Signale und Interaktionen entsprechen unserer Rolle und dem Auftrag und sind auf unsere jeweilige Zielgruppe angepasst.
- Wir reagieren angemessen auf sprachliche Grenzverletzungen und beziehen Position.
- Wir wählen Kleidung, die unserer Aufgabe und unserem Arbeitsplatz gerecht wird.
- Im Kontakt mit erwachsenen Klient*innen soll das „Siezen“ die Regel sein. Ein „Duzen“ erfolgt nur auf Wunsch des Schutzbefohlenen. Uns steht hierbei die Annahme des „Du“ frei.

5.4 Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und Medien gehört zum alltäglichen Handeln.

Der professionelle Umgang schließt die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen, des Kinder- und Jugendschutzes und die Beachtung der Persönlichkeitsrechte ein.

- Wir nutzen Bilder und Aufnahmen von Schutzbefohlenen nur mit deren ausdrücklicher Zustimmung.
- Wir pflegen keine privaten Internetkontakte mit Schutzbefohlenen (z.B. soziale Netzwerke, E-Mail, Messenger-Dienste). Soziale Netzwerke wie Facebook und Instagram nutzen wir ausschließlich, um den Verband/ das eigene Arbeitsfeld zu repräsentieren. Es dürfen keine missverständlichen Signale bezüglich der Beziehungsebene gesendet werden.
- Wir setzen Filme, Fotos, Materialien und Spiele in der Arbeit pädagogisch sinnvoll und dem Alter entsprechend ein.
- Nutzung und Einsatz von Medien mit pornographischen oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind verboten.
- Wir verpflichten uns, gegen jede Form von Diskriminierung, gewalttätigem oder sexistischem Verhalten und Mobbing Stellung zu beziehen.

5.5 Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Es braucht klare Verhaltensregeln, um die individuelle Intimsphäre sowohl der Schutzbefohlenen und der betreuenden haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten und zu schützen. Dazu sind ergänzend die individuellen Verhaltensregeln, sofern vorhanden, der einzelnen Dienste und Einrichtungen zu beachten. Siehe Anhänge.

5.6 Zulässigkeiten von Geschenken

Den Umgang mit Geschenken handhaben wir reflektiert und transparent.

- Wir machen Schutzbefohlenen keine exklusiven Geschenke.
- Wir machen keine privaten Geldgeschäfte mit Schutzbefohlenen (z.B. Geld leihen, etwas kaufen oder verkaufen).
- Die Annahme geringwertiger Aufmerksamkeiten ist erlaubt. Die Annahme ist transparent zu machen (Beispiel: Merci-Schokolade wird mit dem Team geteilt oder in den Besprechungsraum gelegt).

5.7 Verhalten bei Tagesaktionen und Veranstaltungen mit Übernachtung

Bei Tagesaktionen und Veranstaltungen werden mehrere Schutzbefohlene wenn möglich von mind. zwei erwachsenen Bezugspersonen begleitet. Bei Übernachtung müssen mind. zwei erwachsene Begleitpersonen dabei sein. Setzt sich die Gruppe aus beiderlei Geschlecht zusammen, soll sich dies, wo es möglich ist, auch in der Gruppe der Begleitpersonen widerspiegeln:

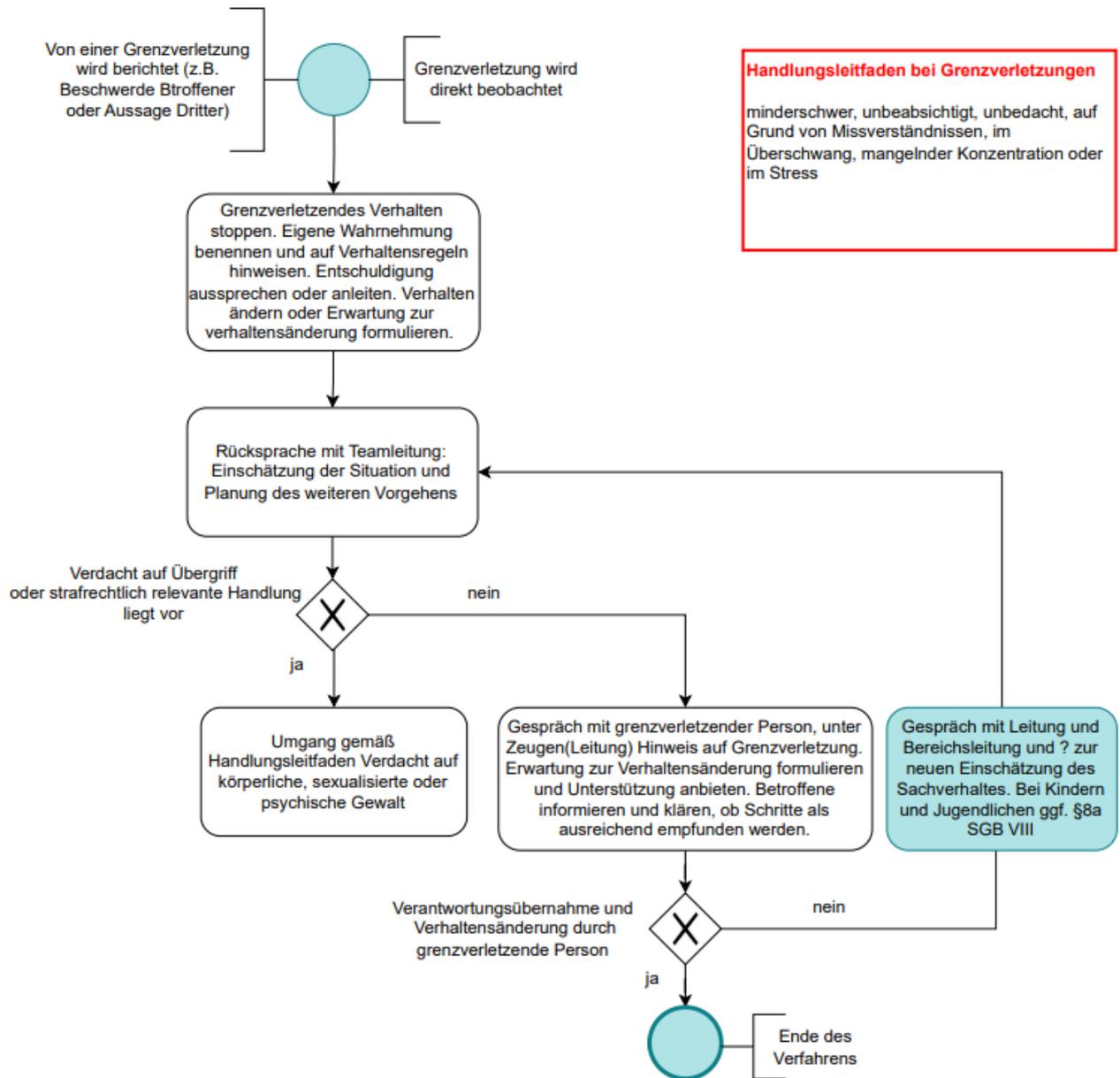
- Den Schutzbefohlenen muss in jedem Fall eine eigene Schlafmöglichkeit (in einem von der Bezugsperson separierten Raum) zur Verfügung gestellt werden.
- In Schlaf-, Sanitär- oder vergleichbaren Räumen ist der alleinige Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer minderjährigen Person zu unterlassen. Ausnahmen bedürfen der Einwilligung der Erziehungsberechtigten.

- Sanitärräume werden getrenntgeschlechtlich genutzt und nicht gleichzeitig von Betreuern und Betreuten (Ausnahme: Menschen mit Unterstützungsbedarf bei der Körperpflege, dann aber transparent machen).

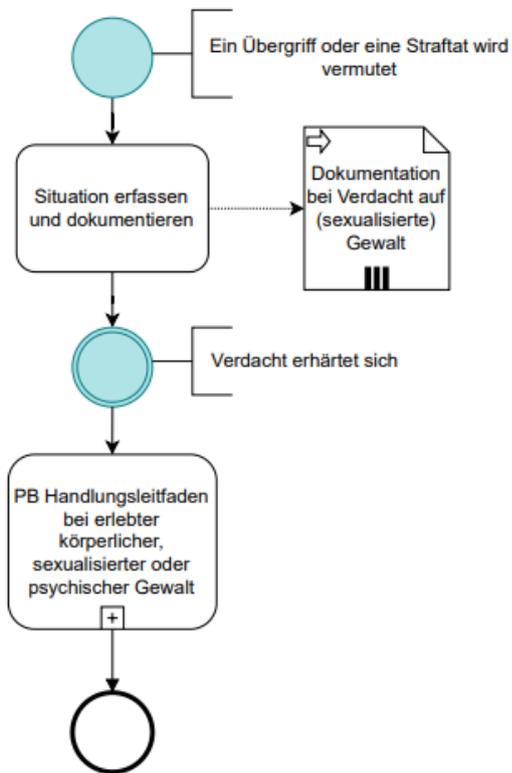
5.8 Umgang mit Übertretung des Verhaltenskodex

- Wir dürfen uns grundsätzlich als Haupt- und Ehrenamtliche gegenseitig auf unser Verhalten gegenüber Schutzbefohlenen und dessen Wirkung ansprechen.
- Professionelle Beziehungsgestaltung, Nähe und Distanz sowie deren Reflexion sind regelmäßige Themen in unseren Teambesprechungen.
- Wir machen eigene Übertretungen des Verhaltenskodex und die von Kolleginnen oder Kollegen gegenüber der Einrichtungsleitung und / oder Bereichsleitung sowie der Präventionsfachkraft transparent.
- Wir sind uns bewusst darüber, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

6. Handlungsleitfaden bei Grenzverletzung



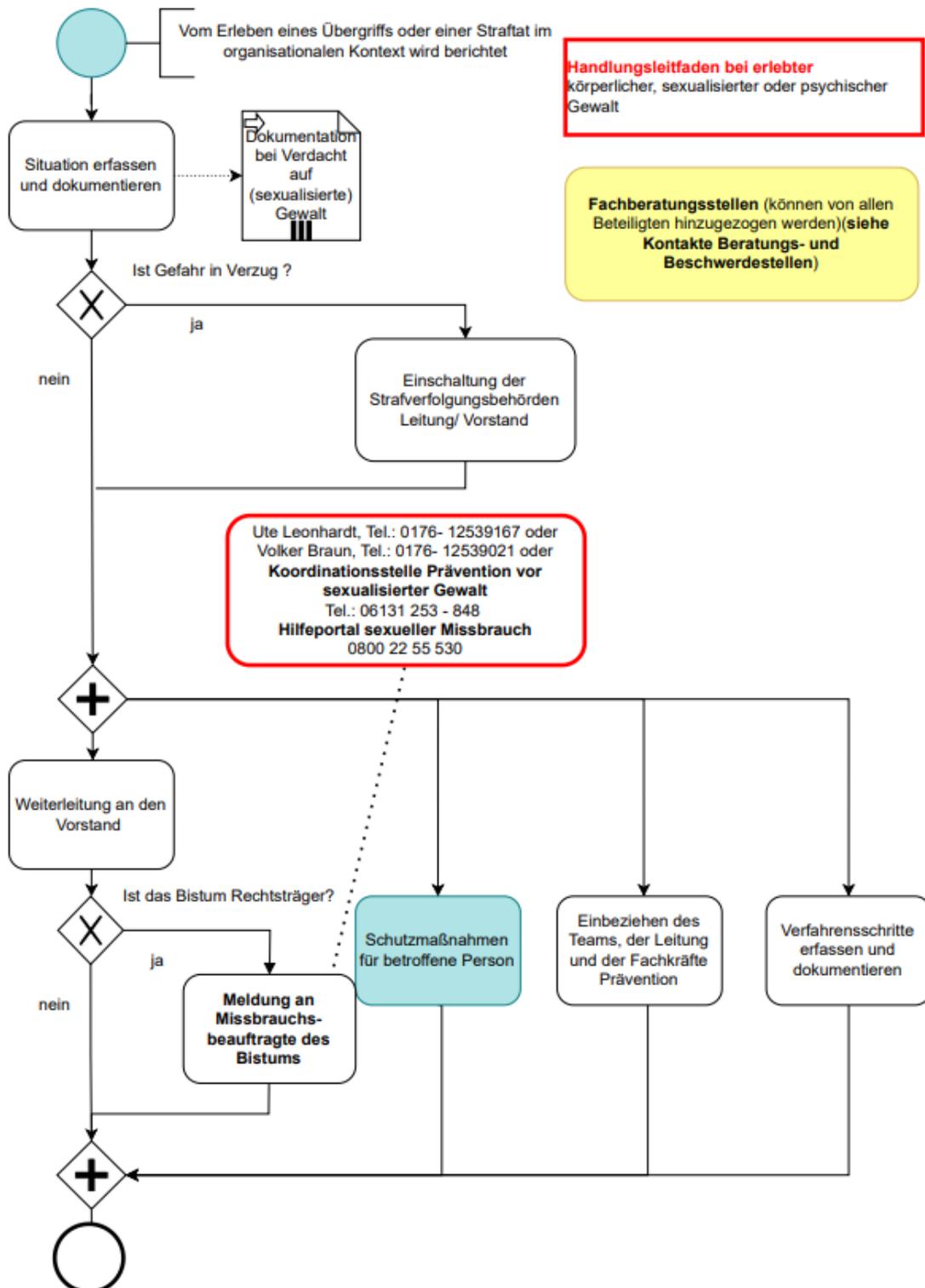
6.1 Handlungsleitfaden bei Anhaltspunkten und Verdacht auf körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt



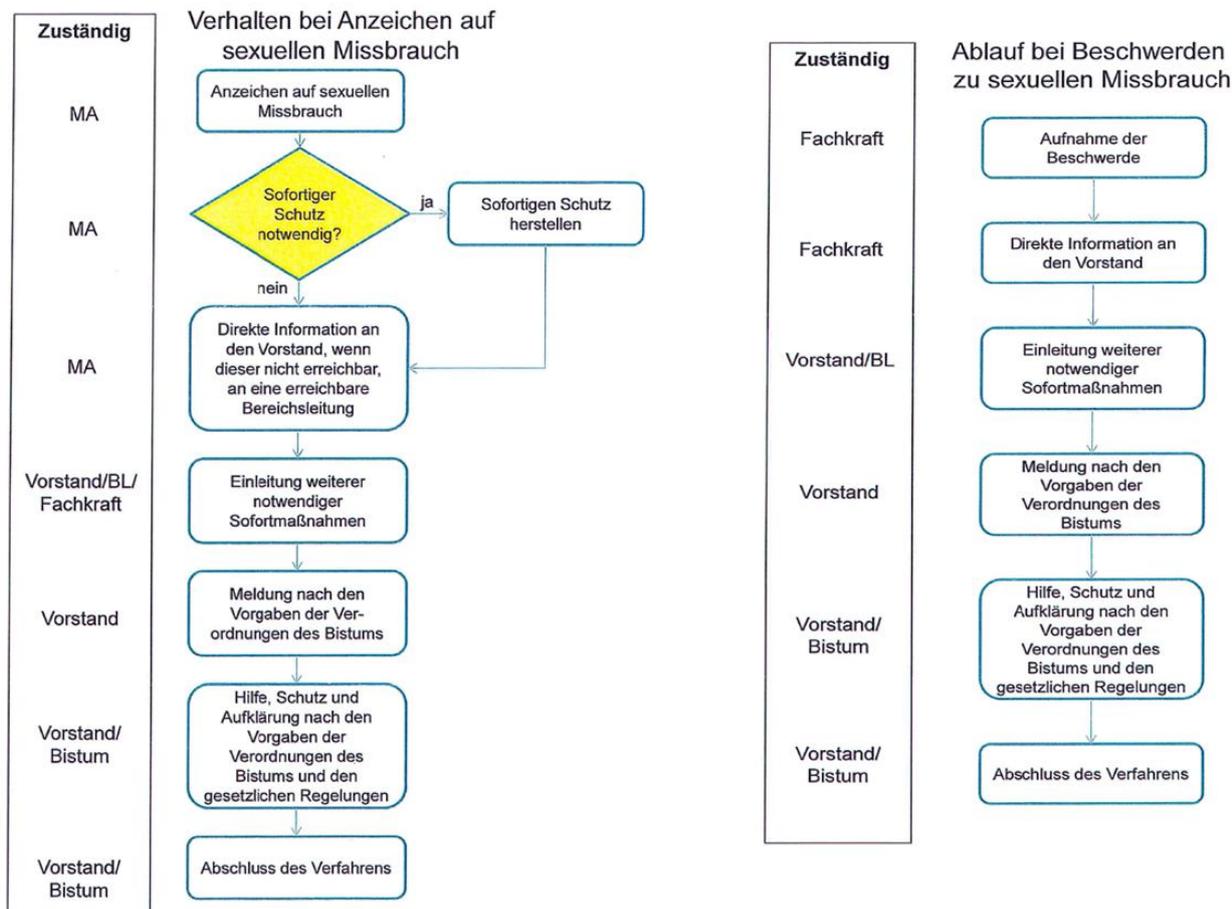
Handlungsleitfaden bei Anhaltspunkten und Verdacht auf körperliche, sexualisierte oder psychische Gewalt

Fachberatungsstellen (können von allen Beteiligten hinzugezogen werden) (siehe Kontakte Beratungs- und Beschwerdestellen)

6.2 Handlungsleitfaden bei erlebter körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt (Berichtsfall)



6.3 Meldekette Caritasverband Offenbach und CariJob gGmbH



7. Qualitätsmanagement

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 2023 noch nicht vorlagen?
 - Der Caritasverband Offenbach hat drei Kräfte zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstoßen und sich engagieren, das Thema Prävention wachzuhalten.

Das Qualitätsmanagement beinhaltet folgende Grundsätze:

8. Beschwerdeweg – Meldekette

Kontakte:

Prozess/Maßnahme	Fristen/Termine	Verantwortlich	
1. Risikoanalyse	Anlassbezogen; nach strukturellen Änderungen	Leitungskräfte	
2. Thematisierung in Bewerbungsinterviews	immer; regelmäßig	Leitungskräfte	
3. Einholen des Erweiterten Führungszeugnisses	alle fünf Jahre; bei Einstellung	Personalkoordination	
4. Einholen der Selbstauskunftserklärung	einmalig bei Einstellung	Personalkoordination	
5. Informationsblatt für Externe	regelmäßige Erinnerung	Verwaltung	
6. Anerkennung Verhaltenskodex	Einmalig bei Einstellung	Personalkoordination	
7. Information für Mitarbeitende über Beschwerde- und Interventionswege	mit Veröffentlichung des IKS; bei Veränderung; regelmäßig in Schulungen	Qualitätsbeauftragte Geschäftsführung	
8. Aus- und Weiterbildungen	Regelmäßig; bei Bedarf; neue Mitarbeitende	Personalkoordination Inhaltliche Planung: Präventionsfachkraft	
9. Maßnahmen zu Stärkung - festlegen eines Maßnahmen Katalogs Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen	regelmäßig	Bereichsleitung Fachbereichsleitung	
10. Evaluation des Institutionellen Schutzkonzepts	Im ersten Jahr nach 12 Monaten – danach alle drei Jahre.	Bereichsleitung Geschäftsführung Präventionsfachkraft	

9. Aus- und Weiterbildung

Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden sowie externe Betreuende, die in ihrer Arbeit Kontakt mit den uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen haben, besuchen zum Thema (sexualisierter) Gewalt eine interne Informationsveranstaltung.

Veranstaltungen zum Thema Prävention sowie Fachtage bieten verschiedene Träger und Organisationen an. Sie werden nach Vereinbarung des Bistum Mainz von den Mitarbeitenden besucht. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit werden die Schulungen dazu beitragen, die Interventionsbereitschaft, die Handlungssicherheit und den Wissenstand zu erhöhen.

Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungsprozesses einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen. Führungskräfte werden besonders für die Themen des Institutionellen Schutzkonzepts mit Blick auf die Auswahl von Personal, Einstellung und Einarbeitung, sowie Personalgespräche und Teambesprechungen qualifiziert. Ebenso ist für ehrenamtliche Mitarbeitende die Teilnahme an einer internen Informationsveranstaltung zum Thema Prävention vorgesehen. Vorausgesetzt, dass sie regelmäßig und für die Dauer von mindestens zwei Monaten in der Arbeit mit den uns anvertrauten und ratsuchenden Menschen aktiv sind. Den Prozess (Umfang, Art, Zertifikatsaufbewahrung) steuert das Personalwesen.

Schlusswort:

Das vorliegende Schutzkonzept verstehen wir als einen offenen Prozess, der in regelmäßigen Abständen evaluiert wird und den sich verändernden Gegebenheiten angepasst wird. Anregungen zu Änderungen und Verbesserungen werden gerne von den Präventionskräften angenommen.

Ziel ist es, Menschen, die sich uns anvertrauen, einen dauerhaft sicheren Ort zu gewährleisten.

Offenbach, 30.06.2023