

Institutionelles Schutzkonzept des Caritasverbandes für den Kreis Mettmann e. V.

auf der Grundlage

- der Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz für den Umgang mit sexuellem Missbrauch an Minderjährigen in der Fassung vom 26. August 2013
- der Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt der Deutschen Bischofskonferenz in der Fassung vom 26. August 2013
- der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) des Erzbistums Köln vom 01. Mai 2014 (PrävO)
- der Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung der Erzbistums Köln vom 01. Mai 2014
- des von den Präventionsfachkräften der Caritasverbände entwickelte und durch das Konveniat der Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Caritasverbände im Erzbistum Köln am 19.11.2018 verabschiedete gemeinsame Institutionellen Schutzkonzeptes der Caritasverbände im Erzbistum Köln

gibt der Caritasverband für den Kreis Mettmann e. V. mit Beschluss des Vorstandes am 06.11.2018 das nachfolgenden Konzept für seine Dienste und Einrichtungen verbindlich vor.

Inhalt

Präambel.....	2
1 Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung	3
2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	3
3 Verhaltenskodex	4
4 Aus- und Fortbildung.....	4
5 Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden.....	6
6 Beschwerdewege/Intervention	6
7 Qualitätsmanagement	7
Anlage 1: Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex	9

Präambel

Das Wohl der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von Diensten und Einrichtungen ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, an der Weiterentwicklung einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit unserer Bewohner*innen, Kund*innen, Klient*innen, Patient*innen sowie der Kinder und Jugendlichen in den Mittelpunkt stellt. (Der Lesbarkeit halber wird im weiteren Text der Begriff Nutzende verwendet.)

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch bewerteter Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter, körperlicher und psychischer Gewalt (im Folgenden Gewalt) wahrnehmen.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung des trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Kindeswohls und des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, aber auch Grenzverletzungen unter Nutzenden nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass dessen Entwicklung unter Einbeziehung aller Ebenen stattfand. Dabei wurden Mitarbeitende und Nutzende partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt. Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

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

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

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention von und Intervention bei Gewalt an schutz- oder hilfebedürftigen Menschen als ein Element des Qualitätsmanagements in unseren Diensten und Einrichtungen.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden bestmöglich zu schützen. Dazu gehören u. a.:

- aktive Umsetzung der eigenen Werthaltung in der Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden
- Fördern der Selbstkompetenzen der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den Nutzenden

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen in den Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten

Personen(gruppen). Dazu gehören auch die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Dienste und Einrichtungen sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und –entwicklung (§ 4 PräVO)
- erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung (§ 5 PräVO)

- Verhaltenskodex (§ 6 PräVO)
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation (§ 9 PräVO)
- Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden (§ 10 PräVO)
- Beschwerdewege/ Intervention (§ 7 PräVO)
- Qualitätsmanagement (§ 8 PräVO)

1 Persönliche Eignung/Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention von sexualisierter, körperlicher oder psychischer Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen nicht toleriert wird.

Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention von Gewalt.

Angesprochen werden insbesondere:

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

Auch bei der Auswahl und Begleitung von ehrenamtlich Mitarbeitenden gelten diese Regelungen.

2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind.

Haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende müssen entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeitende, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies dem Dienstgeber umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Partner und Dienstleister

Anhand der Risikoanalyse wurden externe Partner, Dienstleister oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern identifiziert, die in direktem Kontakt mit sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sind.

Wir fordern alle externen Partner, Dienstleister, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sind, auf, entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen. Das ist durch den externen Dienstleister sicherzustellen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter externer Dienstleister werden mit einem Informationsblatt über die in unserem Verband geltenden Regeln zur Prävention sexualisierter Gewalt informiert.

3 Verhaltenskodex

Unser Verhaltenskodex soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, um Grenzverletzungen zu vermeiden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Es geht darum zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeitenden sowie alle Nutzenden ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden notwendig.

Jeder/Jede haupt- bzw. ehrenamtlich Mitarbeitende erkennt den rechtsträgerweit gültigen Verhaltenskodex und ggf. den einrichtungs-/angebotsspezifischen Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes durch Unterzeichnung an. Er muss von jedem/jeder Mitarbeitenden als Voraussetzung für eine Tätigkeit/Arbeit mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden individuell unterzeichnet werden. Dieser/Diese wird/werden in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Der rechtsträgerweit gültige Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.

4 Aus- und Fortbildung

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die in ihrer Arbeit Kontakt mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden haben, werden zum Thema (sexualisierte) Gewalt geschult. Im Sinne einer Kultur der Achtsamkeit sollen die Schulungsmaßnahmen dazu beitragen, die Interventionsbereitschaft, die Handlungssicherheit und den Wissensstand zu erhöhen.

Das Thema Prävention von sexualisierter, körperlicher und psychischer Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Bereits hier wird von den Bereichs-, Fachbereichs- oder Einrichtungsleitungen die verpflichtende Teilnahme an einer Präventionsschulung thematisiert. Gleichzeitig wird geprüft, in welchem Umfang die/der neue Mitarbeitende/Ehrenamtliche geschult werden muss, und die Schulung veranlasst.

Die Schulung soll innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung erfolgt sein.

Bereits haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende sollen innerhalb eines Jahres nach Inkraftsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes geschult sein. Den erforderlichen Umfang der Schulung prüft die Bereichs-, Fachbereichs- oder Einrichtungsleitung und veranlasst die Schulung.

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden nehmen spätestens alle fünf Jahre an Vertiefungsveranstaltungen teil, die auf den von den NRW-Präventionsbeauftragten veröffentlichten Curricula basieren. Die Auffrischung der Inhalte kann auch in Fortbildungen und Schulungen zu aktuell relevanten Themen mit Bezug zur Prävention von ins Besondere sexualisierter Gewalt erfolgen.

Wir schulen unsere Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenz- oder Blended-Learning-Angeboten durch interne/externe Referent*innen.

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema Gewalt müssen insbesondere das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz Bestandteil der Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein (Schulungsfelder siehe § 9 Absatz 2 PräVO).

Folgender Schulungsumfang der Ersts Schulungen gem. § 9 der Ausführungsbestimmungen dient zur Orientierung:

Format	Leitung	Intensiv	Basis
Vorschlag zur Zuordnung	Führungskräfte mit operativer Verantwortung / leitende Mitarbeitende mit Personal- und Strukturverantwortung	Mitarbeitende mit einem regelmäßigen und/oder intensiven pädagogischen, therapeutischen, betreuenden, beaufsichtigenden, pflegenden oder seelsorglichen Kontakt zu den Nutzenden	Mitarbeitende mit sporadischem Kontakt
Beispiele	Teamleitungen, Einrichtungsleitungen, Abteilungsleitungen, Gesamtleitungen	Mitarbeitende im ambulant betreuten Wohnen, Mitarbeitende im stationären Wohnen, Mitarbeitende von Werkstätten für behinderte Menschen, Mitarbeitende von Beratungsdiensten, beim Rechtsträger angestellte rechtliche Betreuer, pädagogische Mitarbeitende, Jahrespraktikant*innen, Freiwilligendienstleistende, Nachtwachen	Hauswirtschaftliche Mitarbeitende, Facility-Management, Fahrdienste, Pförtner*innen, Verwaltungskräfte, Reinigungskräfte, Gärtner*innen
Umfang	Mind. 1 Tag	½ Tag + Themenangeb.	½ Tag

Es ist zu prüfen, ob bzw. welche Mitarbeitenden ohne Kontakt zu den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in einer Informationsveranstaltung über das Institutionelle Schutzkonzept informiert werden.

Bei haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden wird eine Kopie des Schulungszertifikates in der Personalakte des Mitarbeitenden abgelegt. Die Aufforderung zur Teilnahme an einer Vertiefungs-/Auffrischungsveranstaltung nach spätestens fünf Jahren wird mithilfe eines Wiedervorlagesystems ggf. durch die Personalabteilung sichergestellt.

Es sind Verantwortliche zu benennen, die den Prozess bei ehrenamtlich Mitarbeitenden steuern (fristgerechte Schulung und deren Umfang, Aufbewahrung der Schulungszertifikate).

5 Maßnahmen zur Stärkung von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden

Ergänzend zu den vorher benannten Punkten, fördern und stärken wir unsere Nutzenden in ihrer Selbstkompetenz so, dass sie Übergriffe und Grenzverletzungen erkennen und ansprechen können. Wir stärken ihre Ressourcen und begegnen ihnen mit einer wertschätzenden Haltung mit dem Ziel des Empowerments.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten.

Mögliche Maßnahmen zur Stärkung sind u. a.:

- Angebot an die Nutzenden, sich – intern oder extern – mit Themen zu beschäftigen wie z. B.:
 - der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität),
 - die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen),
 - Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen),
 - Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse)
- Beschwerdemanagement
- Partizipation
- Themenbezogene Elternabende
- Angehörigenarbeit
- Zugang schaffen zu existierenden Broschüren und weiteren Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention von Gewalt in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – für die Nutzenden
- Verhaltensvereinbarungen für den Umgang miteinander

Die Leitungskräfte legen jährlich einen Maßnahmenkatalog für die in ihrem Arbeitsfeld umzusetzenden Maßnahmen zur Stärkung fest.

6 Beschwerdewege/Intervention

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

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

In einem solchen Miteinander werden die Rechte von sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden beschrieben und für die Adressaten verständlich bekannt gemacht. Mit allgemeinen Beschwerden wird wie im Qualitätsmanagement beschrieben verfahren.

Meldewege bei einem Verdacht auf Ausübung sexualisierter Gewalt

Die Melde- und Verfahrenswege folgen den Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz und dem Vorgehen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Erzbistum Köln gemäß Leitlinien und Ausführungsbestimmungen für caritative Rechtsträger. Diese sind im Verband bekannt gemacht. Für unseren Verband ist Frau Christine Otte benannt.

7 Qualitätsmanagement

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement integriert.

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

Spätestens nach fünf Jahren, bei strukturellen Veränderungen oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention von vor allem 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 Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden, sich über diese Wege zu beschweren?
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, sodass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen?

Wir haben Präventionsfachkräfte ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder befördern.

Diese sind zur Zeit

- für den Bereich Kinder, Jugend und Familie
 - o Frau Vivian Höwing
- für den Bereich Integration, Rehabilitation und Verwaltung
 - o Frau Beatrix Neugebauer
- für den Bereich Leben im Alter und ambulante Pflege
 - o Frau Nina Vonhoff

Grundsätzlich verantwortlich für den Gesamtprozess inklusive des Qualitätsmanagements ist die Geschäftsführung.

Ort, Datum, Unterschrift Vorstand

Das Qualitätsmanagement beinhaltet die u.s. Prozesse:

Prozess/Maßnahme		Beschreibung im ISK Seite	Fristen/Regelmäßigkeit	Verantwortlich
1.	Risikoanalyse		anlassbezogen, nach strukturellen Änderungen	Präventionsfachkraft
	Evaluation ISK		Alle fünf Jahre	
2.	Thematisierung in Bewerberinterviews		Regelmäßig	Abteilung Personalwesen
3.	Einholen des Erweiterten Führungszeugnis		Alle fünf Jahre sowie bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
4.	Einholen der Selbstauskunftserklärung		Einmalig und bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
5.	Informationsblatt für externe Dienstleister		Regelmäßige Erinnerung	Allgemeine Verwaltung
6.	Anerkennung Verhaltenskodex		Einmalig und bei Einstellung	Abteilung Personalwesen
7.	Information der Mitarbeitenden über Beschwerde- /Interventionswege		Mit Veröffentlichung ISK, bei Veränderung, regelmäßig in Schulungen	Geschäftsleitung
8.	Aus- und Fortbildungen		Alle fünf Jahre + neue Mitarbeitende (Angebot 1x jährlich)	Controlling: Abteilung Personalwesen Inhaltliche Planung: Präventionsfachkraft Organisation: Bereichsleitung mit Präventionsfachkraft
10.	Maßnahmen zur Stärkung: - Festlegen eines Maßnahmenkatalogs - Thematisierung in Team- und Einzelgesprächen		Jährlich regelmäßig	Leitungskräfte der Abteilungen/Bereiche
11.	Benennungen und Bekanntmachung - Präventionsfachkraft - Zuständige Person des Rechtsträgers		einmalig und bei Neubenennung	Geschäftsleitung

Anlage 1: Rechtsträgerweit gültiger Verhaltenskodex

Vorbemerkung

Dieser Verhaltenskodex wird jedem haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden vorgelegt. Er soll Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang insbesondere mit den Nutzenden dar. Es geht darum zu gewährleisten, dass verbindliche Verhaltensregeln ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine offene Kommunikationskultur gegenüber den Nutzenden sicherstellen. Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Der Verhaltenskodex wird von jedem haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden bei Einstellung bzw. für bereits angestellte bzw. tätige haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende mit Gültigkeit des Institutionellen Schutzkonzeptes durch Unterzeichnung anerkannt und von der Abteilung Personalwesen aufbewahrt. Die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu unterzeichnende Erklärung ist der Anlage zu entnehmen.

Verhaltenskodex

Haltung des Rechtsträgers

Der Caritasverband für den Kreis Mettmann e. V. bietet Menschen Möglichkeiten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen, ihre Begabungen und ihre Beziehungsfähigkeit entfalten können. Diese Angebote sollen geschützte Orte sein, an denen die Menschen angenommen und sicher sind.

Wir alle tragen gemeinsam die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, auch sexualisierter Gewalt. Wir begegnen einander und den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden in einem wertschätzenden Klima.

Ziel unseres Handelns ist es, eine „Kultur der Achtsamkeit“ zu etablieren und dadurch die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden vor jeglicher Form von (sexualisierten) Übergriffen und Grenzüberschreitungen zu schützen. Hierbei gilt es, eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen und transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden. Diese Haltung gilt auch für den Umgang der Mitarbeitenden untereinander.

Selbstverpflichtung des Mitarbeitenden

Meine Arbeit mit den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen und entspricht fachlichen Standards. Ich achte ihre Rechte und ihre Würde. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.

Ich setze mich für ein Klima ein, das von Achtsamkeit geprägt ist.

Ich setze mich dafür ein, dass die Einrichtung ein sicherer Ort für alle ist. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der in unserer Einrichtung / unserem Dienst betreuten/begleiteten/hier lebenden und arbeitenden Menschen. Dies gilt auch für den Umgang mit Bildern und Medien sowie für die Nutzung des Internets.

Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden bewusst.

Ich handele nachvollziehbar und ehrlich. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung.

Nehme ich Grenzverletzungen wahr, verpflichte ich mich, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

Ich informiere mich über die entsprechenden Verfahrenswege sowie die verbandseigenen Prozesse zum Thema Prävention, Kinderschutz und die Ansprechpartner im Caritasverband für den Kreis Mettmann e. V. und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

Wenn ich an meine eigenen Grenzen komme, hole ich mir rechtzeitig Unterstützung.

Ich informiere mich, wo ich mich beraten lassen kann oder Hilfe zur Klärung bekomme, und werde sie bei Bedarf in Anspruch nehmen.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Nutzenden disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat. Wenn ich Kenntnis von einem Sachverhalt erlange, der sexualisierte Gewalt durch Mitarbeitende an Schutzbefohlenen nahelegt, halte ich mich an die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz und die im Erzbistum Köln vorgegebenen Meldewege. Sofern es einen einrichtungs-/angebotsspezifischen Verhaltenskodex gibt, verpflichte ich mich, auch diesen gewissenhaft umzusetzen.

Die oben genannten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen und erkenne sie an.

Name

Datum

Unterschrift