

ISK

**Institutionelles Schutzkonzept
gemäß § 4-10 Präventionsordnung im
Erzbistum Paderborn**



Version 1.5

Vorwort

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Kinder- und Jugendlichen. Deshalb ist es uns wichtig, dass wir gemeinsam mit allen Mitarbeitenden, egal ob im Haupt, Neben- oder Ehrenamt, die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes (im Folgenden **ISK** genannt) beteiligungsorientiert angelegt und darüber hinaus in seiner Ausrichtung für die Einsatzbereiche der offenen Kinder und Jugendarbeit in beiden Einrichtungen ausgelegt ist.

Die Risikoanalyse, welche potentielle Gefährdungsmöglichkeiten in unserer Einrichtung anzeigt, war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotentiale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unseren Einrichtungen zu erkennen und zu überprüfen.

Mit Hilfe des Fragebogens zur Schutz- und Risikoanalyse (*Institutionelle Schutzkonzepte / Aspekte zur Entwicklung, Januar 2016, hrsg. Erzbistum Paderborn*), der uns Seitens der Präventionsordnung der Erzdiözese Paderborn an die Hand gegeben wurde, kamen zahlreiche Ergebnisse zustande, die bei der Erstellung dieses Schutzkonzeptes grundlegende Informationen und Impulse bereitgestellt haben.

Ausgehend davon, für unsere Klientele entsprechend ein angemessenes Konzept zu erstellen, welches den bestmöglichen Schutz bietet, haben wir uns in der Fragestellung, sowie der anschließenden Reflexion dieser auf die Zielgruppe die unsere Einrichtungen zumeist aufsucht, fokussiert. Mit der ständigen Fokussierung darauf, eine Kultur der Achtsamkeit zu leben, wird diese Handreichung Jedem*r, der*die mit Kindern und Jugendlichen unserer Einrichtungen arbeitet an die Hand gegeben.

*Dieses Dokument meint im Sinne der „Gender“ Thematik sowohl männliche, als auch weibliche Besucher*innen und Mitarbeiter*innen.*

Dortmund, im Dezember 2018

Inhalt

Vorwort	2
Inhalt	3
Schutz- und Risikoanalyse	5
Zielgruppen	5
Struktur der Einrichtungen	5
Institutionelle Kultur in den Einrichtungen	6
Konzept der Einrichtung	6
Persönliche Eignung	7
Neueinstellungen	7
EFZ	8
Prävention und Schutz als kommuniziertes Thema	8
Selbstauskunftserklärung	8
Selbstverpflichtung	8
Auswertung der Analyse	10
Potentielle Gefahrenquellen	10
Räumlich/Baulich	10
Im pädagogischem Alltag	10
Sonstige Ergebnisse	10
Resümee	11
Verhaltenskodex	12
Sprache und Wortwahl	12
Nähe und Distanz	12
Körperkontakte	12
Intimsphäre	13
Geschenke	13
Medien und soziale Netzwerke	14

Disziplinierungsmaßnahmen	14
Beschwerdewege (konkret JFS-Wellinghofen)	15
Schema und Grafik	15
Grundsätzliches	15
Über die Führungspositionen hinaus...	16
Transparenz	17
Innerhalb / Intern	17
Erreichbarkeit der Einrichtungsleitung	17
Derzeit Marcel Pier und Katharina Rotgeri	17
Außerhalb/ Extern	17
Erreichbarkeit des Trägers:	17
Pfarrer, Leiter des Pastoralen Raumes	17
Delegierter aus dem Kirchenvorstand:	17
Beratung	17
Qualitätsmanagement...	18
Dokumentation	18
Prävention	19
Nachhaltigkeit	20
Aktualisierung	20
Handlungsschema für unvorhergesehene Situationen	20
Mitwirkende	20
Inkrafttreten	21

Schutz- und Risikoanalyse

Die Schutz- und Risikoanalyse beinhaltet folgende Punkte, die nun umschrieben dargestellt werden.

Zielgruppen

Unsere Einrichtungen besuchen zur Zeit Kinder und Jugendliche im Alter von 6 – 16 Jahren.

Für die Zielgruppe stehen zwei hauptamtliche pädagogisch qualifizierte Fachkräfte, ein Mitarbeiter im Bundesfreiwilligendienst, sieben Honorarkräfte sowie fünf ehrenamtliche Mitarbeiter zur Verfügung. Zeitweise wird das Team durch Praktikanten aus den berufsbildenden Schulen und durch Schulpraktikanten ergänzt.

Innerhalb der Einrichtung wird versucht, Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse unter den Besuchern so niedrig wie möglich zu halten. Vertrauensverhältnisse zwischen den Mitarbeitenden und den Klienten sind aufgrund der pädagogischen Arbeit von unumkehrbaren Naturell, werden jedoch mit äußerster Sorgfalt und einem ausgewogenen Maß an Nähe und Distanz in den Blick genommen, regelmäßig reflektiert und dem Besucher transparent gespiegelt.

Struktur der Einrichtungen

Die Struktur der Einrichtung ist auf den Ebenen der mitarbeitenden Personen (auch ehrenamtliches Personal) hierarchisch organisiert. Ein eigens geschriebenes Handbuch, das sog. Mitarbeiterprotokoll, regelt zahlreiche Arbeitsabläufe, Verhaltensanordnungen bei bestimmten Situationen, darüber hinaus regelt es Entscheidungskompetenzen und bietet nicht zuletzt, neben der von ihm ausgehenden Ordnung, Sicherheit und Orientierung im täglichen Arbeitsalltag der Einrichtung. Es steht jedem Mitarbeiter in gebundener Form und auch digital zur Verfügung. Dadurch sind Rollen, Kompetenzen und Entscheidungsbefugnisse eindeutig geregelt. Kommunikative Strukturen werden offen gelebt. Auf allen Mitarbeitererebenen (Leitung, Mitarbeitern, Hospizen, Praktikanten, ehrenamtlich Tätige) werden Gesprächs und Kommunikationsmöglichkeiten angeboten. Fehler sind in der Einrichtung ein breit und direkt zu diskutierendes Thema. In erster Linie versteht sich die Einrichtung als offenen Ort für Kinder- und Jugendliche. Ein weiteres Merkmal ist aber auch das Lernfeld der Pädagogik. Unsere jungen

Honorarkräfte bekommen hier die Möglichkeit, auch ohne pädagogischen Qualifikationsabschluss, ein breit gefächertes pädagogisches Handlungskontingent zu entwickeln. Die Einrichtung besitzt zahlreiche kleine Räume, in denen man mit Kindern- und Jugendlichen alleine sein kann. Dort besteht ein potentiell Gefährdungsrisiko in Hinblick auf kindeswohlgefährdende Situationen. Hausmeister und Reinigungskraft halten sich zwischenzeitlich in den Räumlichkeiten der Einrichtung auf, jedoch außerhalb der Öffnungszeiten. Durch regelmäßige Teamgespräche, die dokumentiert werden, sind alle Beteiligten informiert, welcher Mitarbeiter (hauptberuflich oder nebenamtlich) welche Aufgaben zur Bewältigung erhalten hat.

Institutionelle Kultur in den Einrichtungen

Die institutionelle Kultur der Einrichtung ist mit einem Satz auf alle Handlungsfelder benennbar.

„Die freie Zeit unserer Klienten ist unser höchstes Gut. Gleichsam ist sie ein Geschenk, dass es uns als pädagogisch handelnden Ansatz ermöglicht, wichtige Bezugspersonen auf dem Weg ins Leben zu sein. Der sorgfältige und gut durchdachte Umgang mit dieser Zeit ist unsere oberste Pflicht; sie ist der Kern unseres Wirkens.“

Zitat von Marcel Pier aus dem konzeptionellem Leitfaden

Wir arbeiten bedarfsorientiert und sind bemüht die Interessen unserer Besucher in unseren Einrichtungsalltag zu etablieren. Unter dieser Prämisse entstehen gelegentlich Aktionen wie z.B. Übernachtungsveranstaltungen. Insbesondere hier ist die Haltung unserer kompletten Belegschaft sehr transparent gestaltet. Eltern wissen frühzeitig, welche Mitarbeiter – „beispielsweise bei einer Übernachtungsaktion“- in einem Angebot involviert sind. Das Thema „sexualisierte Gewalt“ wird von uns regelmäßig angesprochen, um es zum einen gegenwärtig zu halten und zum anderen um uns immer wieder nach der derzeitigen Sensibilisierung unserer Klienten zu informieren, um ggf. die Thematik wieder näher in den Alltag zu rücken. Bis zu diesem Tag hat es keinerlei Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt in unserer Einrichtung gegeben.

Konzept der Einrichtung

Das Konzept der Einrichtung befindet sich seit 2016 in der Entstehungsphase. Schutzkonzept, MAP und zahlreiche schon existierende Kurzkonzeptionen (wie z.B. das Ehrenamtsprogramm für Teen's) werden nach Fertigstellung einen großen

Anteil als Anlage darstellen. Auch der Entwurf eines sexualpädagogischen Konzeptes, der zweifelsohne zu diesen Manuskripten gehören wird, ist denkbar. Ebenfalls findet dieses Schutzkonzept Einzug in das Anlagenregister des Gesamtkonzeptes.

Handlungsanweisungen, insbesondere in Hinblick auf den Schutz unserer Besucher, regelt dieses Dokument. Einige Verhaltensweisen werden im späteren Verlauf dieses Dokumentes unter der Rubrik „Verhaltenskodex“ näher beschrieben. Alle Mitarbeiter unserer Einrichtungen werden für die Thematik des Kinderschutzes sensibilisiert. Für jede Form der Mitarbeiter gibt es Fort- und Weiterbildungsangebote, die sich der entsprechenden Thematik bedienen. Für den Fall in dem ein Kind geschützt werden muss, Schutz sucht, oder der Hinweis auf eine Kindeswohlgefährdende Situation eingeht, sind die nicht hauptberuflichen Mitarbeiter über dieses Dokument informiert. Ebenfalls haben diese die Fortbildung „Kinder Schützen“ besucht und ein entsprechendes Zertifikat bekommen. Außerdem wird gemäß des §4PRÄVO bei jeder Neueinstellung, bei jedem Projekt einer berufsbildenden Schule oder allen weiteren vergleichbaren „dienstlichen“ Ämtern in unserem Haus ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsicht verlangt. Für das hauptberufliche Personal wird seitens der Erzdiözese und dem diözesanen BDKJ Verband darauf geachtet, dass die Mitarbeitenden in den katholischen Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit geschult sind bzw. regelmäßig mit den aktuellen Wissensständen ausgestattet werden.

Persönliche Eignung

Neueinstellungen

Alle Mitarbeiter erklären sich mit den Anweisungen und Strukturen des Mitarbeiterprotokolls (**MAP**) einverstanden. Das MAP ist die Grundlage allen Handelns in unserer Einrichtung. In diesem Dokument werden unter anderem Arbeitsvorgänge, Haltungen, hierarchische Ebenen, Anweisungen zum Erstellen von Druck- und Printmedien, Personalabrechnungsangelegenheiten und Vorgaben zur Durchführung von größeren Veranstaltungen beschrieben. Das MAP versteht sich zudem als internes Handbuch der JFS-Wellinghofen um geregelte Arbeitsabläufe sicherzustellen und dafür Sorge zu tragen, dass im Falle eines Personalwechsels in der Leitungsposition, die nachfolgende Person ein Raster vorfindet, nach dem in der Einrichtung gearbeitet wird. Durch dieses Dokument

wird die Leitung der Einrichtung ersetzbar, sodass die Einrichtung bei einem Personalwechsel keine strukturellen Einbußen zu erwarten hat. Die Arbeit in unserer Einrichtung gestaltet sich sehr transparent.

Wir ermöglichen vollen Einblick auf Verlangen und Nachfrage von Außenstehenden, natürlich nur nach vorheriger Einsicht in das polizeiliche Führungszeugnis.

EFZ

Außerdem wird gemäß des §4PRÄVO bei jeder weiteren Neueinstellung, bei jedem Projekt einer berufsbildenden Schule oder allen weiteren vergleichbaren „dienstlichen“ Ämtern in unserem Haus ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Einsicht verlangt.

Prävention und Schutz als kommuniziertes Thema

In der Personalführung innerhalb unseres Hauses wird in regelmäßigen Abständen, schon bei der Einstellung von neuen Mitarbeitern das Thema sexualisierte Gewalt angesprochen. Auch unsere Führungskräfte sind intensiv und sorgfältig für diese Thematik ausgebildet worden. Für ehrenamtliche Mitarbeiter gibt es standardisierte Vorlagen zur Anforderung des entsprechenden Zeugnisses beim zuständigen Einwohnermeldeamt.

Selbstauskunftserklärung

Neue Mitarbeiter werden über die dringende Notwendigkeit der Selbstauskunftserklärung, mit der Aufforderung zur Kenntnisnahme dieses Manuskriptes und darüber hinaus auch der Vorlage des zuvor genannten EFZ, informiert. Ein Dienstbeginn ohne Einsicht in das EFZ ist in unserer Einrichtung ausgeschlossen. Es greift hier auch der §72 a SGB 8. In jedem Fall wird von jedem Mitarbeiter, mit Ausnahme von allen ehrenamtlichen Tätigen, eine Selbstauskunftserklärung verlangt, die gewährleistet, dass ein etwaiges Verfahren, welches aufgrund einer sexuellen Straftat eröffnet wurde, dem Träger angezeigt wird.

Selbstverpflichtung

Die Selbstverpflichtungserklärung stellt die zuvor genannte Selbstauskunftserklärung in angepasster Form für ehrenamtlich tätige Personen zur Verfügung. Diese Verpflichtung umfasst im Wesentlichen alle Aspekte der Selbstauskunftserklärung, stellt aber in ihrem Umfang auch die Kenntnisnahme

des Verhaltenskodexes in den Vordergrund. Darüber hinaus bestätigt der Ehrenamtliche, dass er die entsprechenden Schulungen zum Thema Prävention (für Ehrenamtliche) besucht hat. Im Großen und Ganzen ist dieses Dokument eine kompakte Variante, die sämtliche Dinge, die ein fest beschäftigter Mitarbeiter für eine Anstellung braucht, beinhaltet. Die Selbstverpflichtungserklärung ist, im Hinblick auf die zahlreichen demotivierenden bürokratischen Umstände die man in diesen Zeiten als ehrenamtlich tätige Person zu berücksichtigen hat, eine sich im angemessenen Rahmen befindende Absicherung für den Träger.

Auswertung der Analyse

Potentielle Gefahrenquellen

Räumlich/Baulich

In unseren Einrichtungen gibt es verschiedene bauliche Gegebenheiten, die potentielle Gefahren darstellen. Sei im Musikraum mit eingebauter Tonkabine, die nahezu schalldicht ist, oder sei es der Werkraum. Es gibt sie, die Schlupfwinkel, die nicht zu beseitigen sind. Ebenfalls bietet das Außengelände zahlreiche Winkel und Ecken in denen Situationen entstehen können, in denen keine entsprechende Aufsicht und der damit einhergehend nötige Schutz, gewährleistet werden kann. Besonders zu erwähnen sind auch in unserer ausgelagerten Filiale das Glockenturmzimmer und die Sitzecke unter der Treppe, in der sich unsere Jugendlichen teilweise auch alleine aufhalten.

Im pädagogischem Alltag

Jeder Mitarbeiter kann in Situationen geraten, in denen er mit einem Besucher allein in einem Raum ist. Diese Situation ist in jeder Einrichtung der offenen Kinder- und Jugendarbeit denkbar und zumeist auch an der Tagesordnung. Ebenfalls können Situationen entstehen, in denen Körperkontakt zustande kommt. Die klassische Frage nach dem richtigen Umgang in Schwimm- und Badesituationen oder bei Übernachtungsveranstaltungen sind im pädagogischem Alltag nahezu jeder Fachkraft schon begegnet. In Situationen, in denen relativ viel Arbeit anfällt oder ein hohes Besucherkontingent zu verzeichnen ist, kann über die falsche Kommunikation, wie z.B. durch Zweideutigkeit oder unangemessenes Antworten auf vorsätzlich von Jugendlichen gegebene Aussagen, der Schutz des Besuchers von Nöten sein. An dieser Stelle wird die Analyse jedoch sehr theoretisch und lässt ein hohes Maß an Spekulation zu, die die Endergebnisse und die eigentlichen Zwecke dieses Schutzkonzeptes (Menschen zu erreichen, für die es entwickelt wurde) behindern.

Sonstige Ergebnisse

Die Situation, dass Hausmeister und Reinigungskräfte sich zu einer Öffnungszeit in unseren Räumen aufhalten, kann unverhofft (z.B. durch das Vergessen einer Sache), auftreten. Ebenfalls entstehen häufig Situationen in denen Briefträger, oder Eltern unserer Klienten in die Einrichtung kommen. Menschen in Maßnahmen zur Tilgung unaufbringbarer Geldbußen (Sozialstunden, konkret in Wellinghofen nur Jugendstrafrecht nach eindeutiger Prüfung des Grundes zur

Verurteilung (Keine Verurteilung nach §72aSGB8) und die ggf. notwendigen Nachforschungen gemäß der Echtheit des Zertifikates) arbeiten bei uns nicht mit den Besuchern zusammen. Die Maßnahmen finden zumeist außerhalb der regulären Öffnungszeiten statt.

Resümee

Die aufgeführten Aspekte sind die Ergebnisse, die für uns am meisten von Bedeutung sind. Für unsere Einrichtung ist nach dieser Analyse ein sensibler und transparenter Umgang mit diesen Faktoren nötig. Im Normalfall sollten diese Aspekte in jeder Einrichtung in unterschiedlichen Formen auftreten. Daraus resultiert der nun folgende Verhaltenskodex, welcher die Ergebnisse der Schutz- und Risikoanalyse aufgreift und entsprechende Parameter für Situationen festlegt. Dies dient zum Schutz der Menschen die zu uns kommen, aber auch, und nicht zuletzt zum Selbstschutz, der mitarbeitenden Personen.

Verhaltenskodex

Sprache und Wortwahl

Den Besuchern begegnen wir auf verbaler Ebene stets wertschätzend und auf Augenhöhe. Wir vermeiden Zweideutigkeiten und setzen gezielte Impulse, um den Besuchern möglichst authentisch und klar einen vorbildlichen Kommunikationsweg aufzuzeigen. Dem Sprachgebrauch der Kinder und Jugendlichen passen wir uns an, soweit dies im zuvor genannten Rahmen möglich ist. Fehlverhalten behandeln wir konkret und zielorientiert auf verbaler Ebene. In allen Situationen gehen wir mit den Besuchern, und auch untereinander, immer respektvoll miteinander um.

Nähe und Distanz

Das Thema Nähe und Distanz behalten wir durch ständige Kommunikation und Reflektion im Blick. Uns ist es wichtig, immer wieder stehen zu bleiben, um zu gucken, ob das angemessene Maß von Nähe und Distanz in einem guten Rahmen zustande kommt. Unsere Besucher sensibilisieren wir regelmäßig und gelegenheitsorientiert über dieses Thema, z.B. über ein verbales Aufzeigen eines Regelverstoßes; Stärkung durch aufzeigen von Grenzen (NEIN=NEIN), außerdem gibt es eine schulende Sensibilisierung der Mitarbeiter.

Körperkontakte

Zunächst verweisen wir auf die Situation, die davon ausgeht, dass Besucher einen körperlichen Kontakt suchen. In jedem Fall kennen wir Mitarbeiter unsere persönlichen Grenzen. Körperkontakt kann an sich eine Methode des pädagogischen Arbeitens sein. In jedem Fall setzen wir diesen so selten wie möglich, und nur wenn nötig, ein. Dem voraus geht eine begründete und pädagogisch als richtig festgestellte Situationsanalyse des Mitarbeiters, z.B.: in Trauersituationen (*Angehörigenverlust, Haustier gestorben, Krankheit und Mobbing*). Grundsätzlich zeigen wir an dieser Stelle jede Grenzüberschreitung an und gehen für die Zukunft mit präventiven Impulsen dagegen vor. Körperkontakt hat wechselseitige Wirkungen, daher ist es nur unter schwersten Bedingungen möglich gänzlich darauf zu verzichten (z.B. Handschlag zur Begrüßung, Ghetto-Faust etc.). In jedem Fall stehen in der Situation Einvernehmen, Akzeptanz und Angemessenheit an erster Stelle. In Sport- und Spielsituationen werden

situationsgerechte Anleitungen durchgeführt und darauf geachtet, dass der unumgängliche Körperkontakt im geringsten Maß geschieht.

Intimsphäre

Sexualität unter Jugendlichen ist ein Prozess des Wachstums und der Entwicklung eines jeden Menschen. Im Alltag der Einrichtung tolerieren wir dies nur insoweit, dass keine Grenzen innerhalb eines Pärchens überschritten werden und die moralästhetischen Grundansichten der katholischen Kirche eingehalten werden (kein Geschlechtsverkehr, kein Petting, keine übermäßig sexualisierten Positionen (z.B. auf dem Billardtisch). Außerdem achten wir darauf, dass insbesondere jüngere Kinder nicht visuell mit derartigen Situationen konfrontiert werden. Wir behalten insbesondere die Toiletten, die ein hohes Maß an Rückzugsmöglichkeiten bieten, im Auge.

Bei **Übernachtungsangeboten** (lokal und auswärts) schlafen Besucher und Betreuer jeweils geschlechtergetrennt in unterschiedlichen Räumen (soweit auswärts nicht möglich, Info-Zettel für die Erziehungsberechtigten).

In Schwimmbadsituationen schicken wir unsere Besucher, nachdem wir die Gruppenumkleide begutachtet haben, um den nötigen Schutz festzustellen, als eigene Gruppe (geschlechtergetrennt) in den entsprechenden Raum. Dabei sichert ein Mitarbeiter die Tür ab, dass keine fremde Person, deren EFZ nicht vorliegt, in die Umkleide gelangt. Über verbale Kommunikation stellt der Betreuer fest, dass alle Teilnehmer mit dem umziehen fertig sind, dann frühestens geht der Betreuer in die Umkleidekabine. Bestenfalls jedoch nimmt sich jeder Mitarbeiter (nach dem die Teilnehmer fertig sind) eine Einzelumkleidekabine. Es ist nicht zu vermeiden, dass sich fremde Menschen in den Sammelduschen aufhalten, in jedem Fall warten Mitarbeiter auf den letzten Teilnehmer um anschließend die Gruppenduschen zu benutzen. Wir fordern die Teilnehmer auf, sich nicht ihrer Badebekleidung zu entledigen.

Geschenke

Geschenke sind unter bestimmten Bedingungen zulässig. Grundsätzlich soll das Geschenk ein materialisierter Dank sein, der freiwillig und ohne eine zu erwartende Gegenleistung, geschenkt wird. Hierbei ist auf eine Verhältnismäßigkeit des Geschenkes zu achten.

Medien und soziale Netzwerke

Der Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist alltäglich. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unerlässlich. Dabei achten wir auf eine altersgerechte Förderung. Bei der Veröffentlichung von Fotos, Tonmaterialien oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten. Zudem sollte auch in der Kommunikation über Medien und soziale Netzwerke auf eine angemessene Form der Nähe und Distanz geachtet werden. Die Weitergabe der privaten Handynummer von Mitarbeitern ist nur unter wichtigen Umständen gestattet, sofern ein reibungsloser Ablauf von Angeboten (z.B. Ausflügen, Nachtwanderungen und innovativen Spielen wie „Scotland Yard“), anders nicht gewährleistet werden kann.

Disziplinierungsmaßnahmen

Im Rahmen eines respektvollen Umgangs miteinander fordern wir das Einhalten vereinbarter Regeln nachhaltig ein. Auf Disziplinierungsmaßnahmen im angemessenem Maße greifen wir nur zurück, wenn die Notwendigkeit besteht, um zum Beispiel ein angemessenes Miteinander im Treffalltag zu sichern. Wenn jemand keine Bereitschaft zeigt sich an vereinbarte Regeln zu halten, kann dieser im Härtefall vom Treffalltag ausgeschlossen werden. Jegliche Anwendung von Gewalt lehnen wir ab.

Beschwerdewege (konkret JFS-Wellinghofen)

Schema und Grafik

In unserer Einrichtung arbeiten wir nach einem eigens verfassten Handbuch („Das Mitarbeiterprotokoll, genannt MAP)

Dieses Handbuch beinhaltet den Punkt „Ein Organigramm“ (MAP 3.2) (s.u.), welches die verschiedenen Verantwortungs- und Hierarchieebenen innerhalb unserer Einrichtungen regelt. Anhand dieser Strukturierung ist innerhalb der Mitarbeiterränge klar definiert, wie die Beschwerde- und Weisungsketten funktionieren. Insbesondere für Probleme mit der Einrichtungsleitung, die innerhalb unseres Wirkungsbereiches einer Beschwerde nach außen hin bedürfen, in diesem Manuskript angezeigt, wer die Weisungsbefugnis für die Einrichtungsleitung innehat.

Hier der Auszug MAP 3.2



Es folgt der Auszug aus MAP 3.3

Grundsätzliches

Im Übrigen besteht für alle Besucher und Eltern zu jeder Zeit die Möglichkeit eine anonyme Beschwerde in die Briefkästen der Einrichtungen zu werfen. In diesem Fall wird je nach Inhalt der Beschwerde, der Beschwerdegrund von der Leitungsebene der Einrichtung analysiert und entsprechend im Teamgespräch, welches im Abstand von zwei Monaten regelmäßig stattfindet, zur Sprache gebracht.

Innerhalb der Einrichtung können sich Besucher und Eltern über die Mitarbeiter bei der Einrichtungsleitung beschweren. Ein Termin zum persönlichen Gespräch ist unter dringenden Umständen kurzfristig einzurichten. Beschwerden werden von uns ernst genommen und transparent bearbeitet. Nach dem Abschluss des Beschwerdevorfalls wird eine Rückmeldung beim Beschwerdeabsender angefordert. Dies soll eine zusätzliche Stärkung herbeiführen um den Beschwerdeabsender aufzuzeigen, dass die Schwelle zur Beschwerde keine Hürde darstellt. Bei dem Verdacht auf eine Kindeswohl gefährdende Situation liegt die Verantwortung intern bei der Einrichtungsleitung. Diese ist entsprechend den aktuellen Kinderschutzvorgaben qualifiziert und handelt je nach Art der Beschwerde gemäß den offiziellen Verfahrenswegen. Außerdem kennt sie die Präventionsfachkräfte im pastoralen Raum, hat direkte Kontakte in das örtliche Jugendamt und ist mit dem involvieren der INSOFA (Insoweit erfahrenen Fachkraft) vertraut.

Über die Führungspositionen hinaus...

...kann der Weg der Beschwerde über die Einrichtungsleitung (wie im vorherigen Abschnitt erwähnt) übergangen werden. Die nächsthöhere Instanz ist der Träger der Einrichtung. Dieser ist der Einrichtungsleitung weisungsbefugt und verantwortet die gesamte Einrichtung. Trägervertreter der Einrichtung können sein z.B. Kirchenvorstands-Mitglieder (delegiert/geschäftsführend, Pfarrer, Leiter des pastoralen Raumes). Nach dieser Ebene der Beschwerdekette besteht die Möglichkeit der Beschwerde bei der Präventionsfachkraft des pastoralen Raumes oder beim Referat für Jugend und Familie auf Dekanatebene. Diese Instanz kann im Letzten über den direkten Weg zum Präventionsbeauftragten im erzbischöflichen Jugendamt der Erzdiözese Paderborn oder auf staatlicher Seite bei dem städtischen Jugendamt übergangen werden (z.B.: anonyme Beratungsstelle der Stadt Dortmund oder im Internet unter N.I.N.A. e.V. und www.hilfeportal-missbrauch.de).

Im Folgenden wird das zuvor beschriebene anhand einer Tabelle samt Telefonnummern dargestellt.

Transparenz

Regelmäßig, fast täglich, informieren wir unsere Besucher (alleine schon, weil regelmäßig gefragt wird), wer Vorgesetzter der Einrichtungsleitung ist. Diese Fragen werden entsprechend beantwortet. In diesem Zusammenhang erwähnen wir, dass man sich dort beschweren kann, sollte man mit einer Situation in einem Konflikt geraten und sich innerhalb der Einrichtungsstruktur nicht zurechtfinden. Im Normalfall sind die folgenden Punkte (intern/extern) als Beschwerdewege klar sichtbar.

Innerhalb / Intern

Der Beschwerdeweg intern ist von unten nach oben geregelt. Beschwerden werden innerhalb der Einrichtung an die Einrichtungsleitung gerichtet, darüber hinaus ist der Träger für Beschwerden zuständig.

Erreichbarkeit der Einrichtungsleitung

Derzeit Marcel Pier und Katharina Rotgeri

+49 (231) 42 57 55 60

oder

mail@jfs-wellinghofen.de

Außerhalb/ Extern

Erreichbarkeit des Trägers:

Pfarrer, Leiter des Pastoralen Raumes

Derzeit Pfr. Matthias Boensmann

+49 (231) 87 80 06 14

oder

boensmann@pastoralverbund-am-phoenixsee.de

Delegierter aus dem Kirchenvorstand:

Derzeit Bernd Erlenhofer

+49 (231) 22558899

oder

KVBerndt@t-online.de

Beratung

Kann jederzeit durch einen unserer Mitarbeiter in Anspruch genommen werden. Wir sind bemüht den richtigen Handlungsweg zu ermitteln und schnell an die zuständigen Bereiche weiterzuleiten. Weitere Beratung kann über das Referat für Jugend und Familie, die Präventionsfachkraft im pastoralem Raum oder die

„INSOFA“ (insoweit erfahrene Fachkraft, bei zuständigen Jugendamt) angefordert werden.



Qualitätsmanagement...

...besteht in unserer Einrichtung in erster Linie aus der ständigen Überarbeitung des MAP nach dem unsere Einrichtung funktioniert. Der ständige Prozess sich, zu verbessern, ist die treibende Kraft dieses Dokumentes. Konkret für das Thema Prävention sexualisierter Gewalt sind wir im ständigen Austausch auf überregionaler Ebene, um neue Erkenntnisse und Erfahrungen zu erhalten, aber auch Handlungsstrategien zu entwickeln. Das gemeinsame Wirken an diesem Thema wird dadurch sichergestellt, dass jeder Mitarbeiter (zumeist bei Dienstantritt) unsere Konzeptionen zur Kenntnisnahme erhält. Dabei achten wir darauf, dass insbesondere der Verhaltenskodex nicht einfach unterschrieben, sondern auch verinnerlicht wird. Wir fordern schon beim Lesen dazu auf, sich Notizen zu machen, um anschließend aufgekommene Fragen stellen zu können. Seitens der Einrichtungsleitung werden dazu ebenfalls Fragen gestellt. Bei Verstößen gegen den im Schutzkonzept inne liegenden Verhaltenskodex wird eine angemessene und Lösungsorientierte Handlungsstrategie individuell entwickelt. Das MAP ist grundsätzlich für jeden Mitarbeiter zugänglich. Es ist für unsere Einrichtung von immensem strukturellen Wert. Eine Veröffentlichung, beispielsweise auf der Homepage, ist somit undenkbar. Möglich ist jedoch, jeder interessierten Person jederzeit die Einsichtnahme im Büro der JFS-Wellinghofen in dieses Manuskript zu nehmen. Dabei können gleich beim Lesen aufkommende Fragen beantwortet werden.

Dokumentation

Unser Arbeitsalltag wird tagtäglich, monatlich und jährlich dokumentiert. Wir haben ein eigens dafür entworfenes Berichtsbuch, in dem der Austausch über geschehene Dinge im Team kommuniziert wird. Dieses Berichtsbuch differenziert sich in den allgemeinen Bereich, der den täglichen Betrieb dokumentiert, in den persönlichen Bereich eines jeden Mitarbeiters, sowie das Berichtsbuch der Leitung. Gemäß den Vorgaben unseres MAP ist der Zugang zu jedem Berichtsbuch durch die hierarchische Struktur der Einrichtung geregelt. Der Rangreihenfolge abwärts kann jeder Mitarbeiter in die Berichte der unterstellten Kollegen Einsicht halten. Durch den Kennwortschutz wird dieses Berichtssystem dem kirchlichen Datenschutz gerecht, außerdem beinhaltet es die Möglichkeit, auf etwaige

Kindeswohlgefährdende hinzuweisen (insbesondere, wenn innerhalb der Besucherkreise Auffälligkeiten entstehen- weiteres dazu siehe MAP5.6)

Prävention

Die Qualifikationen zum Thema „Kinder schützen“ fallen für alle Mitarbeiter (abhängig von Rang und Status) unterschiedlich aus (siehe Anlagen zur Prävention im Erzbistum Paderborn Themenbereich c Anlage 24). In jedem Fort- und Ausbildungsmodul sind Handlungsschemata angeführt, die vor allem einheitliche Handlungswege im Falle einer Kindeswohlgefährdung aufzeigen.

Nachhaltigkeit

Aktualisierung

Der kirchliche Rechtsträger trägt dafür Sorge, dass das institutionelle Schutzkonzept bei einem Vorfall sexualisierter Gewalt, bei strukturellen Veränderungen oder spätestens alle fünf Jahre überprüft und gegebenenfalls angepasst wird. Dafür wird bei jedem Aktualisierungsvorgang der nächste Vorgang dieser Art datiert.

Handlungsschema für unvorhergesehene Situationen

Wenn es zu einem Vorfall sexualisierter Gewalt in seinem Zuständigkeitsbereich gekommen ist, prüft der kirchliche Rechtsträger in Zusammenarbeit mit den Beteiligten, welche Unterstützungsleistungen sinnvoll und angemessen sind. Dabei ist auch zu prüfen, inwieweit geschlechtsspezifische Hilfen zur Aufarbeitung für Einzelne, wie für Gruppen auf allen Ebenen der Institution notwendig sind.

Mitwirkende

An der Erarbeitung dieser Konzeption waren beteiligt:

Marcel Florian Pier, Einrichtungsleitung der JFS-Wellinghofen

Katharina Rotgeri, Stellvertretende Einrichtungsleitung der JFS-Wellinghofen

Kristina Karwehl, Einrichtungsleitung der Jugendfreizeitstätten St.Liborius und St.Martin Dortmund-Körne

Maria Günther, Honorarkraft der JFS-Wellinghofen

Als Grundlage für den Aufbau dieser Konzeption sind die Präventionsordnung der Erzdiözese Paderborn und die Arbeitshilfe (*Institutionelle Schutzkonzepte / Aspekte zur Entwicklung, Januar 2016, hrsg. Erzbistum Paderborn*) verwendet worden.

Weitere Dokumente zur Erstellung dieser Konzeption, Inhalte und Impulse kamen außerdem aus „Hinsehen und schützen“- Handreichungen zum Thema Prävention im Erzbistum Paderborn.

Unser besonderer Dank geht an unsere Kollegin Michaela Vierbücher aus der K.O.T Drolshagen, die dieses Dokument für uns gegengelesen und korrigiert hat.

Inkrafttreten

Dieses Dokument wird mit Wirkung zum 31.12.2018
durch den Kirchenvorstand der Kath.

Kirchengemeinde Hl. Geist Dortmund-Wellinghofen in Kraft gesetzt.