

Institutionelles Schutzkonzept

Rheinischer Verein für Katholische Arbeiterkolonien e.V.

Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des folgenden Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, den wir daher an den Beginn unseres Schutzkonzeptes stellen:

Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept

(veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014)

1. „Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren.
4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden.
5. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 - 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

Das erarbeitete Institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 31.12.2018 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und dem Präventionsbeauftragten der Diözese Aachen zuzuleiten.

Präambel

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist dem Rheinischen Verein für Katholische Arbeiterkolonien e.V. ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, am Aufbau einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns Betreuten in den Mittelpunkt stellt. Dies sollen die Menschen, die uns anvertraut sind, spüren.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritischer Situationen und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen.

Für die Mitarbeitenden ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns. Deshalb war es uns vor der Einführung unseres trägerspezifischen institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (und ggf. von minderjährigen Abzubildenden) in unseren Einrichtungen, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, v.a. in Schulungen anzuregen und damit die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass (sexuelle) Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden, Bewohnern und Klienten, Angehörigen etc., aber auch (sexuelle) Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen stattfinden können. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess angestoßen wird, Mitarbeitende, Bewohner und Klienten partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden.

Unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren, und uns dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag zu führen.

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

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

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung bzw. des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen.

Neben konkreten Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden, sind grundsätzliche

Einstellungen und Verhaltensweisen wichtig, um die uns anvertrauten Menschen bestmöglich zu schützen.

Dazu gehören u.a.:

- Umsetzung der eigenen und der Institutionellen Werthaltung (s.a. Leitbild des RVKA) in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre
- Fördern der Selbstkompetenzen
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unseren Einrichtungen in Zusammenarbeit mit allen bei uns lebenden und tätigen Menschen.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Einrichtungen sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Qualitätsmanagement/nachhaltige Einarbeitung in die Struktur

Die Bestandteile Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Qualitätsmanagement sowie die vom Bistum Aachen vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit.

Für die Altenhilfe und die Eingliederungshilfe gelten arbeitsfeldspezifisch in den NRW Bistümern abgestimmte eigene Curricula für die Aus- und Fortbildung sowie je arbeitsfeldspezifische Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, an die wir uns halten.

Die Verwendung der männlichen Form wird – wie im gesamten Qualitätshandbuch des RVKA - gewählt, weil die Schreibweise für das Qualitätshandbuch sich einfacher darstellt. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass daraus keinerlei Wertung hinsichtlich der weiblichen Mitarbeiter abgeleitet wird.

Präventionsfachkraft / Präventionsbeauftragter

Nach § 12 der *Präventionsordnung* benennen wir als kirchlicher Rechtsträger eine Präventionsfachkraft für die einzelnen Einrichtungen und eine/n Präventionsbeauftragte/n auf Vereinsebene.

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartner für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige auf Einrichtungsebene bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unseres Vereins;
- berät uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und
- gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an den Präventionsbeauftragten des RVKA weiter.

Für unsere Einrichtungen wird diese Aufgabe bis Präventionsfachkräfte für jede Einrichtung ausgebildet wurden, durch Herrn Heiko Jung, Präventionsbeauftragter des Rheinischen Vereins für Kath. Arbeiterkolonien e.V., wahrgenommen.

Unser/e Präventionsbeauftragte/r

- ist darüber hinaus Ansprechpartner/in für die Präventionsfachkräfte in den Einrichtungen;
- plant Schulungen und führt diese ggf. selbst durch.

Für unseren Träger wurde Herr Heiko Jung nach einer Ausbildung beim Bistum Aachen am 9. und 10. April 2018 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt.

Herr Heiko Jung ist zu erreichen unter der Telefon-Nr.: 0170 460 29 59
oder per E-Mail unter: hjung@rhein-verein.de

Risikoanalyse

Ausgehend von den *Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO* (Erstveröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014) haben wir in jeder Einrichtung eine Risikoanalyse erstellt.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den Mitarbeitenden und Bewohnern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Einrichtungen in den Blick genommen haben.

Arbeitsgruppe zur Erstellung der Risikoanalyse

Vor diesem Hintergrund haben wir eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die mit der Erstellung einer Risikoanalyse beauftragt war. Dieser Arbeitsgruppe gehörten in jeder Einrichtung an:

- Vertreter/Vertreterin des Rechtsträgers
- qualifizierte Präventionsfachkraft
- Mitarbeiterin/Mitarbeiter in leitender Verantwortung
- Mitarbeiterin/Mitarbeiter ohne Leitungsfunktion
- schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus den jeweiligen Einrichtungen

Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unseren Einrichtungen zu erkennen.

Wir, die oben Genannten, haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft.

Mithilfe eines Fragebogens, der in gemeinsamen Sitzungen durchgearbeitet wurde, haben wir die Menschen, die uns anvertraut sind, einbezogen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen.

Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

- Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) wurden einbezogen

- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über (sexualisierte) Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben
- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Informationsmanagement (Information der Betreuten über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.)
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Pflegesituationen, Untersuchungen etc.)
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
- vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen
- räumliche Gegebenheiten
- Gestaltung von Dienst-/Arbeitsplänen
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen
- Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten mit personeller Unterbesetzung wurden in die Analyse einbezogen.
- Der Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.) und Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren fanden Berücksichtigung
- Zu prüfen war das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt haben.

Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

§4 Prävo

Um den Schutz unserer Bewohner und Klienten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur von Diensten und Einrichtungen.

Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Einrichtungen ist. Unser Ziel ist es, 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 (sexualisierter) Gewalt.

Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere:

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

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

§ 5 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 5

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

Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, 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 den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Partner und Dienstleistende

(beispielsweise Fußpflege, Physiotherapie)

Anhand der Risikoanalyse haben wir unsere externen Partner, Dienstleistende oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern auf ihren direkten Kontakt mit unseren Klienten bewertet.

Folgende externe Partner sind für uns tätig: _____

Wir fordern alle externen Partner, Dienstleistende, Dienste in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern, deren Mitarbeitende in regelmäßigem Kontakt mit den Klientinnen und Klienten sind, auf, ein erweitertes Führungszeugnis einzuholen oder eine Selbstauskunftserklärung beizubringen.

Dies ist durch den externen Dienstleistenden sicherzustellen. Diesem und anderen Dienstleistenden lassen wir Informationen über unsere Leitlinien zur Prävention (sexualisierter) Gewalt zukommen.

Beschwerdewege

§7 PräV O und Ausführungsbestimmungen zu § 7

s. Beschwerdemanagement des RVKA: Qualitätsmanagement C 1.4

Verhaltenskodex

§ 6 Prävo und Ausführungsbestimmungen zu § 6

In unseren Einrichtungen haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Bewohner oberste Priorität.

Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt zu Bewohnern und Klienten haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben.

Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig.

Den Verhaltenskodex haben wir in unserer Institution in einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt.

Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Verhalten auf Freizeiten, Reisen und Ausflügen

Jeder Einrichtung in unserer Trägerschaft ist es unbenommen, für ihren Bereich passende, weitere Kategorien hinzuzufügen.

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten.

Unsere Personalverantwortlichen berücksichtigen das folgende Vorgehen:

Mit allen Mitarbeitenden wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen individuell eine Vereinbarung getroffen.

Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche (ab Gültigkeit dieses Institutionellen Schutzkonzeptes) unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigefügt. (Geplant für 2019)

Aus- und Fortbildung

§ 9 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 9

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Wir schulen unsere aktuell Mitarbeitenden aufgrund des durchgängig intensiven Klientenkontaktes in Präsenzs Schulungen im Modul Intensiv.

Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult.

Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensweisungen.

Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten. Unsere Schulungen erfolgen mithilfe eigener Schulungsreferenten/innen.

Maßnahmen zur Stärkung schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsener

§ 10 Prävo

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten.

Wir arbeiten präventiv mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Unsere Mitarbeitenden begegnen den Bewohnern und Klienten mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Präventionsfachkraft thematisiert regelmäßig das Thema sexualisierte Gewalt in ihrer Einrichtung.

Der regelmäßige Austausch der Präventionsfachkräfte auf Vereinsebene wird durch den Präventionsbeauftragten gewährleistet.

Qualitätsmanagement

§ 8 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 8

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in 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 2018 noch nicht vorlagen?
- Der Rheinische Verein für Katholische Arbeiterkolonien e.V. hat bislang (Stand: 2018) eine Kraft zur Präventionsfachkraft für den Verein ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstößt und wachhält. Geplant ist je eine Fachkraft pro Einrichtung.
- Als Präventionsbeauftragter ist bei uns tätig: Herr Heiko Jung (0170 460 29 59 / hjung@rhein-verein.de).
- Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang oder in anderer geeigneter Weise, wer Präventionsfachkraft ist.
- Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement ist: Herr Frank Brünker.

Stand: November 2018