



Institutionelles Schutzkonzept des SkF e.V. Oldenburg

**Wir schaffen sichere Orte für Kinder,
Jugendliche und hilfe- und
schutzbedürftige Erwachsene**

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| 1. Vorwort..... | 3 |
| 1.1. Kultur der Achtsamkeit..... | 3 |
| 1.2. Begrifflichkeit „Gewalt“ | 5 |
| 2. Analyse der Schutz- und Risikofaktoren | 5 |
| 2.1. Zielgruppen und Partizipation | 5 |
| 2.2. Ergebnisse..... | 5 |
| 2.2.1. Ehrenamtliche Einsatzbereiche | 5 |
| 2.2.2. Hauptamtliche Fachbereiche..... | 6 |
| 3. Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes | 6 |
| 3.1. Schützende Strukturen aufbauen, Sicherheitslücken schließen | 6 |
| 3.2. Personalauswahl und –entwicklung | 8 |
| 3.3. Erweitertes Führungszeugnis..... | 9 |
| 3.4. Verhaltenskodex | 9 |
| 3.5. Selbstauskunftserklärung..... | 9 |
| 3.6. Beratungs- und Beschwerdewege im SkF bei Grenzverletzungen und Gewalt | 10 |
| 3.7. Qualitätsmanagement..... | 11 |
| 3.8. Nachhaltige Aufarbeitung..... | 11 |
| 3.9. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen..... | 12 |
| Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen | 12 |
| 4. Links und Anlagen | 12 |
| 4.1. Links | 12 |
| 4.2. Verhaltenskodex | 17 |
| 4.3. Selbstverpflichtungserklärung | 19 |

Vorwort

Gemäß der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen“ (Präventionsordnung, siehe Anhang) vom 1. Mai 2014 sind alle kirchlichen Rechtsträger, so auch der SkF e.V. Oldenburg, gehalten ein institutionelles Schutzkonzept zu erarbeiten.

Die Bestandteile des Schutzkonzeptes orientieren sich an den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept des Bistums Münster.

Der „unabhängige Beauftragte für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs“ der Bundesregierung, Herr Johannes Rörig, hat in einer Arbeitshilfe zum Thema Schutzkonzepte folgendes ausgeführt: „Schutzkonzepte umfassen eine Reflexion und Auseinandersetzung mit einrichtungsinternen Strukturen, dem zugrundeliegenden Konzept, den Regeln, der Organisationskultur und der Haltung der Beschäftigten.“ (Manuela Röttgen, Schriftenreihe Institutionelles Schutzkonzept Heft 1, 2017)

Für das vorliegende institutionelle Schutzkonzept des SkF haben wir Wert daraufgelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfand und haben hauptamtliche Mitarbeiter*innen mit einbezogen und um Rückmeldung und Anregungen gebeten. Diese wurden ins Schutzkonzept aufgenommen. Das Schutzkonzept des SkF e.V. Oldenburg soll dazu beitragen eigene Haltungen und Verhalten zu reflektieren und zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen. Darüber hinaus soll es bereits existierende schützende Strukturen aufzeigen und Beschwerdewege transparenter machen.

Wir tragen gemeinsam Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen. Durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und Ermöglichen von Veränderungen wollen wir Menschen vor sexualisierter Gewalt und vor grenzverletzendem Verhalten durch haupt- oder ehrenamtliche Mitarbeiter*innen schützen. Für unsere (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen sex. Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Der Schutz vor (sex.) Gewalt durch Dritte, also außerhalb des Vereins, liegt uns ebenso am Herzen. Hier gelten jedoch andere Verfahrenswege und Zuständigkeiten, die nicht Inhalt dieses Schutzkonzeptes sind. (Vorgaben gem. §8a SGB VIII)

Die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis kann nur gelingen, 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 Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

1.1 Kultur der Achtsamkeit

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen ist uns im SkF e.V. Oldenburg ein zentrales Anliegen. Mit einer Kultur der Achtsamkeit wollen wir die körperliche, geistige und seelische Unversehrtheit unserer Klient*innen, egal ob Kinder und Jugendliche oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene, in den Mittelpunkt stellen.

Es bedarf einer klaren Grundhaltung jeder einzelnen haupt- oder ehrenamtlich tätigen Mitarbeiter*in, um gemäß einer **Kultur der Achtsamkeit** die Begegnung mit Kindern oder Jugendlichen sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu gestalten.

Für die Arbeit in den Diensten und Einrichtungen des SkF heißt das konkret:

- Wir begegnen den Menschen mit Wertschätzung, Respekt und Vertrauen.
- Wir achten ihre Rechte und individuellen Bedürfnisse.
- Wir stärken ihre Persönlichkeit.
- Wir nehmen ihre Gefühle ernst und sind ansprechbar für Themen und Probleme, die die Menschen bewegen.
- Wir respektieren und wahren ihre persönlichen Grenzen.
- Wir gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.

Unsere Klient*innen sollen diese Haltungen bei uns überall spüren können. Sie müssen die Gewissheit haben, dass sie offen sprechen und bei Problemen professionelle Hilfe erwarten können. Denn sie sollen sich bei uns gut aufgehoben fühlen und sichere Lebensräume finden. Das ist aus unserer Sicht die Basis für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Wir legen Wert darauf, wie wir als Mitarbeiter*innen im Verein miteinander umgehen und überprüfen und verbessern stetig unsere Strukturen, damit ein wertschätzender Umgang miteinander gelingen kann.



1.2 Begrifflichkeit „Gewalt“

Gemäß § 2 PräVO umfasst der Begriff sexualisierte Gewalt „alle strafbaren, sexualbezogenen Handlungen und auch sonstige sexuelle Übergriffe und Grenzverletzungen“. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.

1. Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

2.1 Zielgruppen und Partizipation

Zur Erstellung einer differenzierten Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren haben sich die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen aus den vier Fachbereichen des Vereins:

rechtliche Betreuung/Vormundschaften

Schwangerschaftsberatung

Babyotse ambulant

Hebammenzentrale

ausgetauscht und Änderungswünsche und Kritikpunkte in diesem Schutzkonzept verschriftlicht.

Die Analyse der Risiko- und Schutzfaktoren sehen wir als einen fortlaufenden Prozess, in dem auch neue Arbeitsfelder immer wieder eingebunden werden und die bestehende Analyse spätestens nach 5 Jahren einer neuen Einschätzung durch den Vorstand unterzogen wird.

2.2 Ergebnisse

Die Mitarbeiter*innen haben das fachspezifische Risiko ihrer Fachbereiche in den Blick genommen und sich dabei an den folgenden Themen orientiert.

- Rahmenbedingungen (örtlich, zeitlich, strukturell, kulturell)
- Nähe und Distanz
- Angemessenheit von Körperkontakt und Verhalten
- Sprache und Wortwahl
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken (email, Fotos, Facebook, WhatsApp...)
- Disziplinarmaßnahmen
- Besondere Gefahrenmomente/Grenzen
- Sonstiges

2.2.1 Ehrenamtliche Einsatzbereiche

In den ehrenamtlichen Einsatzbereichen können folgende Faktoren ein erhöhtes bis hohes Risiko darstellen:

- Einzelkontakt zu Kindern bzw. Jugendlichen im Mütter-Café und in den Familien (Familienpatenprojekt)
- Überforderungssituationen bei Disziplinschwierigkeiten
- Wenn Kinder von sich aus körperliche Nähe suchen, getröstet werden wollen o.ä.

-
- Annahme und Vergabe von Geschenken
 - Abhängigkeit von der Hilfe des ehrenamtlichen Helfers
 - Kulturelle Unterschiede
 - Sprachbarrieren (mangelnde Ausdrucksfähigkeit und Sprachverständnis)

Durch folgende Schutzfaktoren werden die Risiken minimiert:

- Kontinuierliche und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Ehrenamtlichen und Ehrenamtskoordinatorinnen
- Offene Türen bei Einzelkontakten bzw. bei der Nutzung öffentlicher Räume
- Keine Treffen außerhalb des Dienstverhältnisses
- Austauschtreffen und Fortbildungen
- Unterschiede respektieren und kommunizieren ohne zu bewerten

2.2.2 Hauptamtliche Fachbereiche

In einzelnen Fachbereichen wurde ein durchgängig hohes Risiko analysiert. Gründe dafür liegen im Arbeitsauftrag (Einzelkontakt, Hausbesuche), in der teils problembelasteten Klientel (Abhängigkeitsverhältnis, Projektionen, Einsamkeit, Hilflosigkeit) oder in den Fähigkeiten bzw. den Einschränkungen der Klientel (mangelnde Sprachkenntnisse oder Ausdrucksfähigkeiten, Unkenntnis der eigenen Rechte und Beschwerdewege).

Um die Risiken zu minimieren setzt der Verein auf folgende Vorgaben und Strukturen, die auch von den Mitarbeiter*innen im SkF als hilfreich erlebt werden:

- Transparenz im Team
- Dienstbesprechungen, Supervision, Fortbildungen
- Jährliche Mitarbeiter*innengespräche (siehe Punkt 3.2.)
- Informeller Austausch zur Psychohygiene
- Privatsphäre und Hausregeln bei Hausbesuchen beachten
- Näheren Körperkontakt vermeiden, Kinder/Eltern und Schutzbefohlene um Erlaubnis fragen
- Angemessene Distanz wahren
- Schweigepflicht und Datenschutz beachten
- Berichtswesen
- Bei mangelnden Deutschkenntnissen oder Verständigungsschwierigkeiten Dolmetscher hinzuziehen
- Sensibilisierung für das räumliche Setting eines Klientenkontakts

2. Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes

2.1 Schützende Strukturen aufbauen, Sicherheitslücken schließen

Gemäß dem britischen Psychologen James Reason geht das sogenannte „Schweizer Käse Modell“ davon aus, dass aus einer Gefahr ein Schaden entstehen kann, wenn die

dazwischenliegenden „Sicherheitsbarrieren“ versagen, also Löcher entstehen. Sicherheitsbarrieren können Menschen oder getroffene Vorkehrungen wie Schutzfaktoren sein. Im folgenden Gliederungspunkt finden sich die vom SkF getroffenen Schutzvorkehrungen.

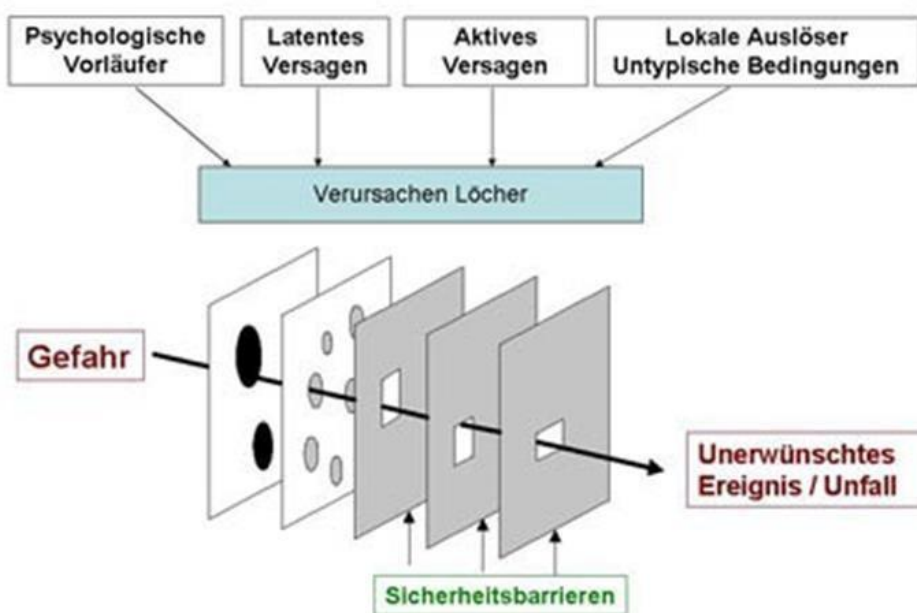
Die Löcher im Sicherheitssystem entstehen durch aktives und latentes Versagen. Sie werden durch beitragende Faktoren (z.B. Bedingungen, Vorgeschichten, Beziehungen) beeinflusst und sind außerdem „dynamisch“, d.h. sie öffnen, schließen oder verschieben sich im Laufe der Zeit. „**Aktives Versagen**“ sind Handlungen (Fehler und Verstöße), die von in der Einrichtung Tätigen begangen werden.

„**Latentes Versagen**“ entsteht durch (Fehl-) Entscheidungen der Leitungsebene.

Die Auswirkungen dieser „falschen“ Entscheidungen zeigen sich erst dann, wenn sie mit anderen Faktoren zusammentreffen und die Sicherheitsbarrieren durchbrochen werden können. Das latente Versagen kann aktives Versagen auslösen bzw. dazu beitragen.

Auch **psychologische Vorläufer** (z.B. persönliche Probleme der Mitarbeiter*in, z.B. familiärer Stress, fachliche Überforderung, Differenzen im Team, Arbeitsverdichtung im Team z.B. durch Langzeiterkrankungen) können aktives Versagen verursachen.

Daher bemühen wir uns latente Sicherheitslücken, das Funktionieren der Sicherheitsbarrieren und die zum Auftreten eines Schadens beitragenden Gründe kontinuierlich zu analysieren und zu verbessern, um die Sicherheit zu erhöhen.



Dieses Modell soll dazu beitragen die Ursachen und den Umgang mit Fehlern, unsere „Fehlerkultur“ im Verein, zu veranschaulichen. Es zeigt einen fortlaufenden Prozess, mit möglichen Ursachen von Fehlern auf den einzelnen Ebenen der Institution. Demnach können Fehler passieren. Ein offener, konstruktiver Umgang mit den Fehlern sowie das Erarbeiten von Lösungsstrategien ist das erklärte Ziel unserer „Fehlerkultur“.

2.1. Personalauswahl und -entwicklung

Die Personalverantwortlichen des SkF thematisieren die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt und Grenzverletzungen in den Vorstellungsgesprächen sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstrukturen von Diensten und Einrichtungen. Dadurch wird der Schutz der uns anvertrauten Erwachsenen und Minderjährigen verbessert und nachhaltig sichergestellt. Sexualisierte Gewalt und Grenzverletzungen sollen in unseren Diensten und Einrichtungen kein Tabuthema sein. In den jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innengesprächen werden deshalb auch der Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement angesprochen. Im Sinne der Prävention stellen wir nur fachlich und persönlich geeignete Personen ein. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind (§§ 72a Abschnitt 13 des Strafgesetzbuches (StGB)), kommen weder im hauptamtlichen noch im ehrenamtlichen Bereich zum Einsatz.

Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt. In regelmäßigen

- Dienstbesprechungen
- Teamsitzungen
- bei informellen kollegialen Gesprächen
- in der Supervision, bei Mitarbeiter*innen Gesprächen und
- bei Aus- und Fortbildungen wird das Thema (sexualisierte) Gewalt und Grenzverletzung im Sinne der Personalentwicklung bei Bedarf aufgegriffen.

Angesprochen werden insbesondere:

- das institutionelle Schutzkonzept, der Verhaltenskodex und die Handlungswege
- die Fehlerkultur des Vereins (Einarbeitung, individuelle Unter- oder Überforderungssituationen, Kommunikationswege)
- ein angemessenes, professionelles Verhältnis von Distanz und Nähe zu den anvertrauten Menschen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Aus- und Fortbildungen

Unsere Mitarbeiter*innen werden durch Schulungen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ sensibilisiert und erhalten ein Basiswissen, das zu mehr Handlungssicherheit führt. Um dies zu gewährleisten ist die Schulung Teil unseres Einarbeitungskonzeptes. Bereits hier wird die verpflichtende Bereitschaft zur Präventionsschulung thematisiert und geprüft bzw. veranlasst. Neu eingestellte Mitarbeitende sollen möglichst innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult werden.

Die Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO schreiben vor, das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ zum integralen Bestandteil der Arbeit werden zu lassen und die Kenntnisse und das Wissen der Mitarbeitenden immer wieder, spätestens nach 5 Jahren, aufzufrischen. Der Umfang unserer Schulungen variiert nach Einsatzbereich und Funktion der Mitarbeitenden.

Die erste Schulung im SkF findet für alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen am 16. und 17.09.2019 statt. 2020 die Schulung der Ehrenamtlichen.

2.2. Erweitertes Führungszeugnis

Ein Führungszeugnis ist eine Urkunde, die bescheinigt ob die betreffende Person vorbestraft ist oder nicht. Im Unterschied dazu werden im Erweiterten Führungszeugnis auch sexualstrafrechtliche Verurteilungen aufgenommen, auch wenn sie im niedrigen Strafbereich liegen, eine Jugendstrafe verhängt wurde oder nur Maßnahmen der Besserung und Sicherung angeordnet wurden. (§§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184f, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB)

Beim SkF wird für alle Mitarbeiter*innen und alle in der Arbeit mit schutzbedürftigen Kindern und Erwachsenen tätigen Ehrenamtlichen das erweiterte Führungszeugnis für die Prüfung der persönlichen Eignung auf der Grundlage des § 72 a SGB VIII eingefordert.

Unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen müssen gem. § 5 PräV O alle 5 Jahre ein aktuelles erweitertes polizeiliches Führungszeugnis zur Sichtung vorlegen, unabhängig davon in welchen Arbeitsfeldern sie tätig sind. Nach Einsichtnahme werden die Führungszeugnisse zurückgegeben. Über das Jahr der Vorlage erfolgt ein Eintrag in den Personalunterlagen. Die Kosten für das Zeugnis übernimmt i.d.R. der Verein.

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräV O (siehe Anhang) genannten Straftat verurteilt sind.

Die Vorlage des Erweiterten Führungszeugnisses zur Einsicht erfolgt gemäß der kirchlichen Datenschutzordnung in der jeweils geltenden Fassung (siehe Anhang).

2.3. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex soll haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen Orientierung geben für adäquates Verhalten, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden.

Wirksame Prävention kann nur gelingen, wenn alle Mitarbeiter*innen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeiter*innen 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 unserer Klientel besonders wichtig.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch Unterzeichnung von den Mitarbeitenden anerkannt.

Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

Die Mitarbeiter*innen des SkF e.V. Oldenburg verpflichten sich durch Unterzeichnung des Verhaltenskodexes zur Einhaltung (Verhaltenskodex im Anhang).

2.4. Selbstverpflichtungserklärung

Der SkF e. V. Oldenburg lässt sich einmalig eine Selbstverpflichtungserklärung von seinen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen dahingehend vorlegen, dass die betreffende Person nicht wegen einer in §2 Abs. 2 oder 3 PräV O genannten Straftat verurteilt und auch

insoweit ein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. Darüber hinaus beinhaltet die Selbstverpflichtungserklärung die Verpflichtung, bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens dem Rechtsträger hiervon unvermittelt Meldung zu machen. Fragen nach eingestellten Ermittlungsverfahren oder nach tilgungsreifen oder getilgten Vorstrafen sind nicht zulässig. Die Selbstverpflichtungserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

2.5. Beratungs- und Beschwerdewege im SkF bei Grenzverletzungen und Gewalt

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in sogenannter leichter Sprache. In der Regel ist immer die direkte Vorgesetzte die Ansprechperson für Anregungen, Wünsche, Kritik und Beschwerden. Die Anliegen können im Gespräch vorgetragen oder schriftlich eingereicht werden. Wenn ein Gespräch mit der direkten Vorgesetzten nicht möglich erscheint, sollen die Anregungen, Wünsche, Kritik und Beschwerden der Geschäftsführung vorgetragen werden. Die Vorgesetzte wendet sich unmittelbar an die Geschäftsführung, um das weitere Vorgehen abzusprechen. Die Geschäftsführung informiert den Vorstand über den Vorfall und die gegebenenfalls eingeleiteten (arbeitsrechtlichen) Schritte und gleichzeitig die /den Interventionsbeauftragten des Bistums und des Diözesancaritasverbandes. (Ablaufschema im Anhang, Aktuelle Namen und Telefonnummern der Leitungskräfte auf der Homepage des Vereins: www.skf-oldenburg.de)

Liegen tatsächliche Anhaltspunkte für einen sexuellen Missbrauch vor, haben die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich an die **Beauftragten Ansprechpersonen des Bistums** zu wenden. Die Melde- und Verfahrenswege folgen dann dem Vorgehen bei Vorfällen sexualisierter Gewalt im Bischöflich Münsterschen Offizialat Vechta gem. den Ausführungsbestimmungen (siehe Anhang). Im Verein sind zwei „zuständige Personen des Rechtsträgers“ benannt, die von dem Beauftragten des Bistums informiert werden, falls sich eine MA oder Dritte wegen einem Vorfall bei ihnen meldet.

Die Präventionsbeauftragten des Vereins sorgt innerhalb des Vereins vor allem für die Fortbildungen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen in Bezug auf Prävention. Sie kann auch von Mitarbeiter*innen angesprochen werden, die sich unsicher sind, wie sie ein bestimmtes Verhalten von Kolleg*innen einschätzen sollen.

Präventionsbeauftragte (Organisation der Schulungen von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/-innen):

Ute Maulick, Tel: 0441-25024, u.maulick@skf-oldenburg.de

Marina Tihen, Tel: 0441-25024, tihen@skf-oldenburg.de

Als zuständigen Personen des Rechtsträgers wurden benannt:

Ruth Hörnis (Geschäftsführerin) Tel: 0441-390 22 356 (Dokumentation der Führungszeugnisse), hoernis@skf-oldenburg.de

Uta Tebben-Spanka (Vorsitzende) Tel. 0441-390 22 356, tebben-spanka@skf-oldenburg.de

Insoweit erfahrene Fachkraft nach §8a und §8b SGB VIII – Kindeswohlgefährdung:

Birgit Bieberstein, Tel: 0441-25024, b.bieberstein@skf-oldenburg.de

Ansprechpartner im BMO – Referenten in der Anlaufstelle zur Prävention von Macht-Missbrauch und sexualisierter Gewalt im Officialatsbezirk Oldenburg:

Volker Hülsmann, Andrea Habe, Tel: 04441 – 872 150

oder: praevention@bmo-vechta.de

2.6. Qualitätsmanagement

Wir überprüfen regelmäßig, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unser Qualitätsmanagement beinhaltet z.B. die Anpassung des Verhaltenskodexes, die Öffentlichkeitsarbeit hinsichtlich der Beschwerdewege und die Schulungsmodalitäten für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende. Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Intervention wird das Schutzkonzept durch den Vorstand und die Präventionsbeauftragten evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt.

2.7. Nachhaltige Aufarbeitung

In Verdachtsfällen und nach einem Vorfall, in denen ein hauptamtlich oder ehrenamtlich Tätiger der Einrichtung beschuldigt ist, nimmt der SkF eine intensive Auswertung der Krise vor und bietet individuelle Unterstützungs- und professionellen Hilfsangebote für die verschiedenen Personengruppen an bzw. vermittelt dahin.

Der SkF leitet die nötigen Schritte ein, um die Arbeitsfähigkeit und den „Alltag“ wieder herstellen zu können.

Unterstützungsangebote für das Team können sein:

- Gesprächsangebote zur Stabilisierung für die unterschiedlichen Personenkreise, um die Situation reflektieren zu können.
- Vorübergehende Aufstockung des Personalschlüssels bei Täterschaft eines/einer Kollegen/in.
- Entlastung des Teams durch unterstützenden Einsatz nicht vom Vorfall betroffener Kollegen/in).
- Evtl. therapeutische Unterstützung bei einer akuten Belastungsreaktion.
- Supervision für das Team.
- Coaching für die Leitung.
- Bereitstellung finanzieller und personeller Ressourcen, um Freiräume zur Einzel- und Teambesprechung zu ermöglichen.
- Fachliche Begleitung bei der Planung von Hilfsangeboten zur Krisenintervention.

Unterstützungsangebote für Eltern/Angehörige/näheres soziales Umfeld:

- Information und Gesprächsangebote und Zusammenarbeit mit einer therapeutisch qualifizierten Fachkraft einer Beratungsstelle
- Hinweise auf Beratungsstellen

Unterstützungsangebote für Kinder und Jugendliche:

- Bei Bedarf Vermittlung therapeutischer Hilfe.
- Gestaltung eines strukturierten Alltags.
- Evtl. Durchführung ergänzender Angebote durch kompetente qualifizierte Fachkräfte.
- Ggfls. schrittweise Umgestaltung der mit den Gewalterfahrungen besetzten Räumlichkeit(en).

Unterstützungsangebote für erwachsene Schutzbefohlene:

- Bei Bedarf Vermittlung therapeutischer Hilfe und Beratung
- Wechsel in der Zuständigkeit der Betreuer*in
- Gesprächsangebote
-

2.8. Maßnahmen zur Stärkung von schutz- und hilfebedürftigen

Erwachsenen und von Kindern und Jugendlichen

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu arbeiten. Unter präventivem Arbeiten verstehen wir, die Ressourcen der Klient*innen und Betreuten zu stärken. Eine wesentliche Grundlage hierfür ist das von uns eingesetzte Personal. Unsere Mitarbeiter*innen begegnen ihren Klient*innen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung mit dem Ziel des Empowerments. In Team- und Einzelgesprächen wird regelmäßig an dieser Haltung gearbeitet. Die Mitarbeitenden thematisieren auch mit denen ihnen anvertrauten Personen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit Ihnen aus.

Außerdem wird den Klienten angeboten, sich intern oder extern mit Themen wie z.B. der eigene Körper (Sensibilität für die physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

Die Stärkung von Kindern und Jugendlichen erfolgt größtenteils über die respektvolle und achtsame Haltung Ihnen gegenüber. Unser Verhaltenskodex ist hier als handlungsleitende Orientierungshilfe für unsere haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen zu verstehen.

3. Links und Anlagen

3.1. Links

Ausführungsbestimmungen zur Präventionsordnung des Bischöflich Münsterschen Offizialats, Vechta

<https://www.offizialat-vechta.de/caritashilfe/praevention/praeventionsordnung/>

Regionale Beratungsstellen

Im **Hilfeportal** des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs der Bundesregierung finden sich Beratungsstellen in der Region.

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/nc/adressen/hilfe-in-ihrer-naehe/kartensuche.html>

Gewaltlos.de – Beratungschat für Mädchen und Frauen

Gewaltlos.de ist ein Beratungsangebot für Mädchen und Frauen, die Gewalt erfahren haben. Die Beratung findet ausschließlich im Internet statt. Jede Frau darf anonym bleiben, wenn sie

dies möchte. Zentrales Medium ist ein Chat, der von den Beraterinnen bei gewaltlos.de betreut wird. Die Chatzeiten werden in den wöchentlichen Chat News bekannt gegeben. Die Beratung findet in öffentlich nicht zugänglichen Einzelchats statt.

Darüber hinaus werden Fragen und Themen in einem Forum besprochen. Auch hier gibt es einen öffentlich zugänglichen und einen geschützten Teil. <https://gewaltlos.de/>

Beratungsstellen in Oldenburg

Vertrauensstelle Benjamin im Kinderschutzzentrum Oldenburg,
Friederikenstraße 3, 26135 Oldenburg, Tel: 0441-17788;
info@kinderschutz-ol.de; www.kinderschutz-ol.de

Wildwasser, Lindenallee 23, 26122 Oldenburg, Tel: 0441-16656;
info@wildwasser-oldenburg.de; www.wildwasser-oldenburg.de

Fachberatung gegen sexuelle Kindesmisshandlung der Stadt Oldenburg,
Ansprechpartnerin: Frau Stöhr, Tel: 0441-235-2722
Sabine.stoehr@stadt-oldenburg.de

Kein Täter werden! - Bundesweites Präventionsnetzwerk

Das Präventionsnetzwerk „Kein Täter werden“ bietet ein an allen Standorten kostenloses und durch die Schweigepflicht geschütztes Behandlungsangebot für Menschen, die sich sexuell zu Kindern hingezogen fühlen und deshalb therapeutische Hilfe suchen. Im Rahmen der Therapie erhalten die betroffenen Personen Unterstützung, um sexuelle Übergriffe durch direkten körperlichen Kontakt oder indirekt durch den Konsum oder die Herstellung von Missbrauchsabbildungen im Internet (sogenannte Kinderpornografie) zu verhindern.

<https://www.kein-taeter-werden.de/>

4.2 Verhaltenskodex

Verhaltenskodex

für die ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Sozialdienstes kath. Frauen e.V. Oldenburg

Der Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Oldenburg will allen Menschen, insbesondere Kindern und Jugendlichen sowie den uns anvertrauten erwachsenen Schutzbefohlenen Lebensräume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können. Dies sollen geschützte Orte sein, in denen sie sich angenommen fühlen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen liegt sowohl bei den haupt- und nebenberuflichen, als auch bei den ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen. Alle MA sind zu einem reflektierten Umgang mit ihren Schutzbefohlenen und Klienten und zur zeitnahen und angemessenen Thematisierung von Grenzverletzungen und jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, verpflichtet.

Grundlage unserer Arbeit ist eine „**Kultur der Achtsamkeit**“. Diese wird in einem fortlaufenden Prozess gelebt und weiterentwickelt. Hierzu bedarf es der präventiven Aneignung von Wissen und der Schaffung von kurzen Beschwerdewegen und eines guten Umgangs mit Fehlern. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit allen Klient*innen.