



Caritasverband für das
Dekanat Bocholt e. V.

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

gemäß § 3 der Präventionsordnung (PrävO)
des Bistums Münster



Caritasverband
für das Dekanat
Bocholt e. V.

Gliederung

1. Risikoanalyse - Ausgangspunkt für das Schutzkonzept gemäß § 3 PräVO	3
1.2 Zusammenfassung der Hauptrisiken im Gesamtverband	4-5
1.2.1 Bezogen auf die Klientel	
1.2.2 Bezogen auf Situationen	
1.2.3 Bezogen auf räumliche Voraussetzungen	
2. Partizipation und Verhaltenskodex	7-8
2.1 Leitbild und Haltung - Caritas in 7 Sätzen	9-10
3. Gemäß § 4 PräVO - Persönliche Eignung	12-13
4. Gemäß § 5 PräVO - Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	15-16
5. Gemäß § 6 PräVO - Verhaltenskodex	18
6. Gemäß § 7 PräVO - Beschwerdewege	20-21
7. Gemäß § 8 PräVO - Qualitätsmanagement	23-24
8. Gemäß § 9 PräVO - Aus- und Fortbildung	26
9. Gemäß § 10 PräVO - Maßnahmen zur Stärkung Minderjähriger und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener	28
10. Präventionsfachkräfte gemäß § 12 PräVO	30-31

Gemäß § 3 PräVO hat jeder kirchliche Rechtsträger entsprechend den §§ 4-10 ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Risikoanalyse

1

Risikoanalyse

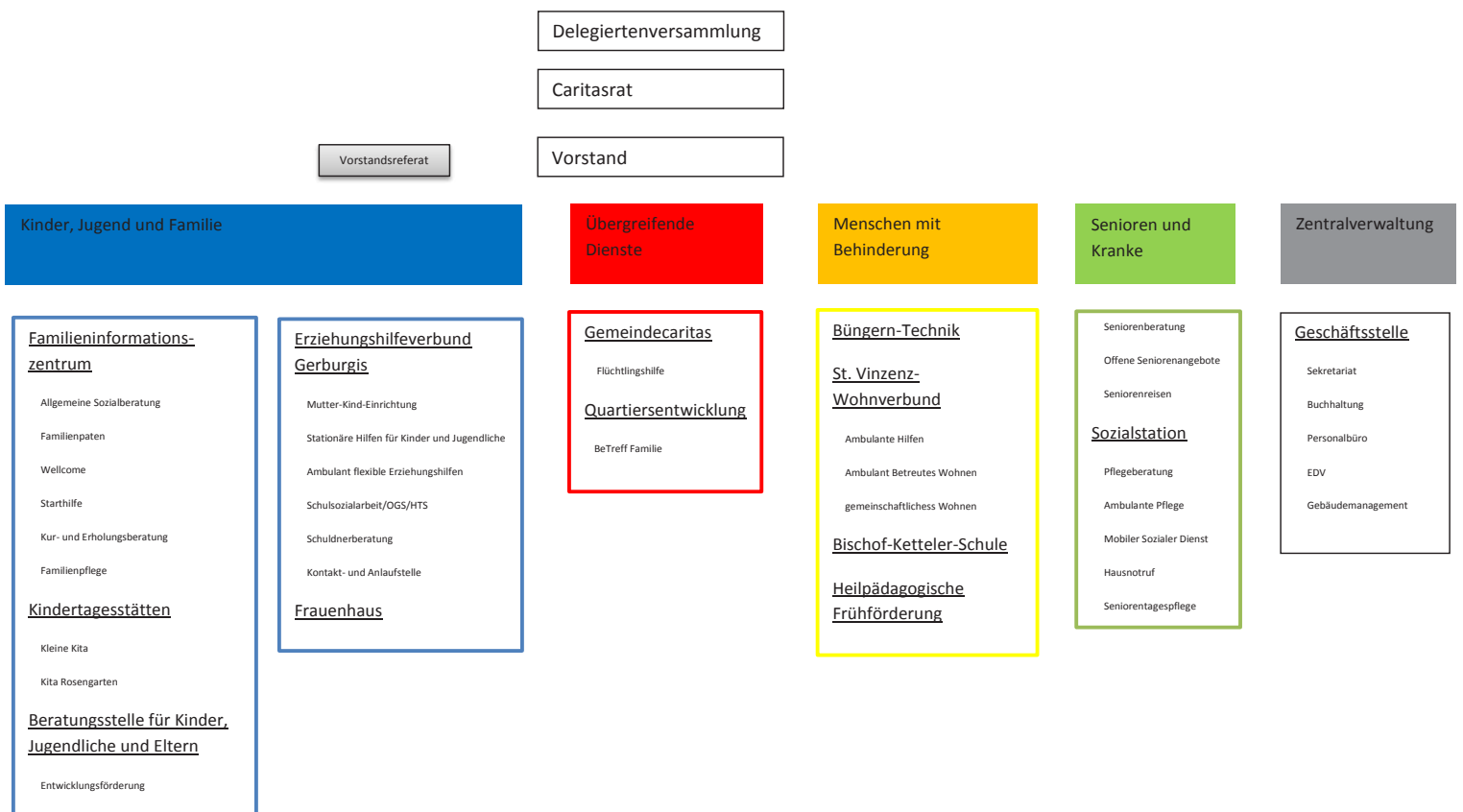
Zielgruppe unserer Arbeit sind generell Menschen mit Hilfebedarf, im Einzelnen sind dies

- Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und Familien mit und ohne Behinderung
- Erwachsene Menschen in bzw. aus prekären Lebenssituationen
- Erwachsene Menschen mit Behinderungen
- alte, pflegebedürftige und/oder demenziell veränderte Menschen

Je nach Arbeitsbereich ergeben sich unterschiedliche Aufträge, im Einzelnen sind dies

- Förderung
- Schutz
- Unterstützung, Assistenz
- Beratung, Therapie
- Pflege, Betreuung

Das Organigramm zeigt die Struktur und die Einrichtungen des Caritasverbandes für das Dekanat Bocholt. Sowohl Wohnangebote als auch Ambulante Dienste sind Teil des Verbandes.



1.2 Zusammenfassung der Hauptrisiken im Gesamtverband

Jeder Dienst erarbeitet für seinen Bereich eine spezifische Risikoanalyse im Rahmen der Präventionsschulung in aktiver Beteiligung der Mitarbeiter/Teams.

An dieser Stelle folgt eine Zusammenfassung der Hauptrisikofaktoren aller im Organigramm dargestellten Dienste und Einrichtungen in Form einer Aufzählung.

1.2.1 Bezogen auf die Klientel

- Kinder / Jugendliche:
 - o Hoher Anteil von Kindern / Jugendlichen, die bereits Grenzüberschreitungen erlebt haben und entsprechend vulnerabel sind
 - o Säuglinge und Kleinkinder noch ohne die Fähigkeit sich abzugrenzen
- Erwachsene Menschen in bzw. aus prekären Lebenssituationen, die nicht selten

durch Grenzüberschreitungen (psychische und physische, nicht selten sexualisierte Gewalt) geprägt sind und/oder bei denen Grenzüberschreitungen Teil der Biographie sind, so dass sie besonders vulnerabel sind

- Menschen mit Behinderungen, mit Pflegebedarf und/oder dementiellen Veränderungen, die geistig, körperlich und/oder seelisch behinderungsbedingt nicht imstande sind sich abzugrenzen

1.2.2 Bezogen auf Situationen

- Es kommt strukturell bzw. arbeitsorganisatorisch immer wieder zu Situationen, in denen hauptamtlich bzw. ehrenamtlich Mitarbeitende des Caritasverbandes mit hilflosen Schutzbefohlenen alleine sind (z.B. häusliche Pflege, Betreuungs- und Beratungssituationen, Versorgung von Säuglingen oder Kleinkindern, Autofahrten, Hausbesuche)
- Einige Angebote implizieren, dass Schutzbefohlene in Räumlichkeiten des Caritasver-

bandes wohnen und dort ihren Lebensmittel- punkt haben (z.B. Wohnheim für Menschen mit Behinderung). Meistens sind sie dann auf ihre Betreuungspersonen angewiesen. Dann ist es diesen Menschen nicht ohne weiteres möglich, eine Situation, die als grenzüberschreitend erlebt wird, zu verlassen.

Teile des Geländes bzw. der Räumlichkeiten des Caritasverbandes sind mehr oder weniger öffentlich zugänglich, d.h. es können sich Personen Zugang verschaffen, die nicht Mitarbeitende sind und diese Personen können auf das oben genannte besonders vulnerable Klientel treffen.

1.2.3 Bezogen auf räumliche Voraussetzungen

- Entweder aufgrund von baulichen Gegebenheiten oder weil es der Situation entspricht (z.B. Beratung in einem Büro, Pflege im Badezimmer des zu Pflegenden) sind Mitarbeitende des Verbandes alleine mit Schutzbefohlenen.
- Eine personell besetzte Eingangspforte sowie die Sekretariate und Anmeldungen der (ambulanten) Beratungsdienste stehen Besucherinnen und Besuchern als Ansprechpartner zur Verfügung und bieten aktiv Hilfe bei der Orientierung im Gebäude an. Trotzdem:



Partizipation und Verhaltenskodex

2

2. Partizipation und Verhaltenskodex

Der Vorstand sorgt für die Verbandsstruktur und die Vorgaben zur Umsetzung der Präventionsordnung in den Diensten und Einrichtungen. Es wird sorgsam auf eine Kultur der Aufmerksamkeit und auf offenen Verbandsstrukturen geachtet. In allen sensiblen Bereichen gilt das Vier-Augen-Prinzip, um eine Machtverteilung zu gewährleisten. Auch der hauptamtliche Vorstand ist durch ein kooperatives Tandem besetzt.

Ein Beschwerdemanagement im Verband für Mitarbeitende bis Ehrenamtliche sowie für Klientinnen und Klienten soll die Partizipation fördern und strukturelle Transparenz ermöglichen.

Eine Analyse und fortlaufende Weiterentwicklung der Verbandsstrukturen bzgl. Beschwerdemanagement, Qualitätsmanage-

ment, Führungskompetenz, Verhaltenskodex, Organisationskultur und Machtverteilung wird in den Gremien und Arbeitskreisen des Verbandes fortlaufend umgesetzt.

Eine Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Verband soll gefördert werden durch eine rege Kommunikationskultur, positives Organisations- und Teamklima, sowie durch partizipative Formen der innerorganisatorischen Aushandlung und transparente Beschwerdewege.

Umgesetzt wird dies durch

- Angebote zur Fortbildung, Supervision und Teamentwicklung
- Mitarbeitervertretung
- Vorschlagswesen
- Fehlerkultur
- Transparenzkultur
- Zusammenarbeit mit rechtlichen Betreuern und Angehörigen im St. Vinzenz-Wohnverbund

- Ermöglichung und finanzielle Unterstützung von Betriebsausflügen, Weihnachts- sowie Jubilar- und Abschiedsfeiern
- Vorteile für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- bereichsspezifische Schutzkonzepte in Einrichtungen und Diensten
- Informationsquelle Intranet

Das Leitbild des Verbandes - Caritas in 7 Sätzen - gilt nach innen und nach außen.

2.1 Leitbild und Haltung -

Caritas in 7 Sätzen

Das Leitbild des Caritasverbandes „Caritas in 7 Sätzen“ impliziert das christliche Weltbild. (siehe: <http://www.caritas-bocholt.de/verband/leitbild/leitbild>)

1. WIR NEHMEN MENSCHEN AN WIE SIE SIND.

Die Basis unserer Arbeit: Wir sind für alle Menschen da, ob Kind, ob Frau, ob Mann, ob gesund oder krank, jeder Herkunft, jeder Hautfarbe, Religion und Weltanschauung.

2. UNSER ANLIEGEN IST DAS WOHLERGEHEN DER MENSCHEN IN MATERIELLER, KÖRPERLICHER, GEISTIGER UND SEELISCHER HINSICHT.

Daran richten wir unsere Dienstleistungen aus. Wir verbessern ständig die Qualität unserer Arbeit, damit unsere Angebote dem tatsächlichen Hilfebedarf entsprechen.

3. WIR STÄRKEN DIE EIGENKRÄFTE DER MENSCHEN, FÖRDERN IHRE SELBSTSTÄNDIGKEIT UND ACHTEN IHRE WÜRDE.

Wir unterstützen Menschen darin, ihr Leben selbst und eigenverantwortlich zu gestalten.

4. WIR ENTWICKELN NEUE STRATEGIEN UND PROJEKTE DER HILFE, ORIENTIEREN UNS AM GEMEINWOHL UND ARBEITEN WIRTSCHAFTLICH.

Wir entwerfen neue Konzepte, Menschen zu helfen. Nicht nur in Zeiten knapper finanzieller Mittel fühlen wir uns verpflichtet kostenbewusst zu handeln. Wir verbinden menschliche Zuwendung, fachliche Qualität und wirtschaftlichen Mitteleinsatz.

5. UNSERE SELBSTSTÄNDIGEN VERBÄNDE UND EINRICHTUNGEN ORIENTIEREN SICH AN DEN BEDÜRFNISSEN VOR ORT UND BIE-

TEN ARBEITSPLÄTZE SOWIE MÖGLICHKEITEN DES FREIWILLIGEN SOZIALEN MITWIRKENS. Auf Lebenssituationen und Bedingungen im Dekanat Bocholt reagieren wir flexibel und ermöglichen angemessene Hilfe. Geschäftsstelle und Verwaltung unterstützen mit ihren Dienstleistungen die Fachkräfte in den Diensten und Einrichtungen. Wir fördern und unterstützen ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

6. WIR HANDELN ALS TEIL DER KIRCHE; UNSERE VORRANGIGE OPTION GILT DEN ARMEN UND SCHWACHEN.

In Sozialarbeit und Sozialpolitik setzen wir uns besonders für schwache und benachteiligte Menschen ein. Wir bieten unsere Hilfe vorrangig Menschen, die wenig oder keine Fürsprecher haben und keine ausreichende Hilfe finden.

7. MENSCHEN BEWEGEN - CARITAS

Dieser siebte Satz fasst die ersten 6 zusammen und ist gleichzeitig ihre Überschrift.

Caritas bewegt die Menschen und die Menschen kommen in Bewegung. Auch Caritas ist Teil einer Sozialbewegung.

Eine grundsätzliche Achtung vor dem Menschen und dessen Rechten, der Würde des Menschen sind hier verankert. Das Leitbild fordert somit alle in der Caritas tätigen Mitarbeitenden auf, sich gegenüber Menschen, insbesondere gegenüber Schutzbefohlenen grenzachtend und mit der Achtung dessen Würde zu begegnen.

Persönliche
Eignung gemäß § 4

3

In den Stellenausschreibungen und den Bewerbungsgesprächen des Verbandes wird auf die fachlich passende Ausbildung und die persönliche Eignung der Bewerberinnen und Bewerber geachtet.

Das Thema grenzachtender Umgang und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt werden durch die Personalverantwortlichen im Vorstellungsgespräch sowie - der Position und Aufgabe angemessen - in weiteren Personalgesprächen thematisiert.

Es wird auf die Verpflichtung zu regelmäßigen Schulungen gemäß Präventionsordnung in den Personalgesprächen hingewiesen.

Jede neu eingestellte Fachkraft bekommt eine Startermappe.

Diese enthält neben anderen Unterlagen

- eine allgemeine Information zur Präventionsordnung und den Schulungsverpflichtungen.

- die Selbstauskunftserklärung gemäß § 6 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen Bistum Münster; diese ist zu unterzeichnen.

- Die Broschüre „Kinder dürfen nein sagen! - Infos in leichter Sprache“

Herausgeber: Deutscher Caritasverband e.V. (DCV), Caritas Behindertenhilfe und Psychiatrie e.V. (CBP), KTK-Bundesverband e.V., Karlstraße 40, 79104 Freiburg

Das ISK ist auf der Homepage des Verbandes für alle Interessierten einsehbar, zudem bietet das Intranet für Mitarbeitende transparente Informationen zu allen Aktivitäten und Strukturen des Verbandes.

Zum Ende der Probezeit erfolgt eine Beurteilung durch den Dienstvorgesetzten mit einer Empfehlung für/gegen eine Weiterbeschäftigung. Die Probezeitbeurteilung ist im Intra-

net geregelt (siehe Formular 3.8 Probezeitbeurteilung).

Um alle Mitarbeiter im Verband willkommen zu heißen und eine Übersicht über die Struktur und Einrichtungen des Verbandes zu geben wird eine regelmäßige Begrüßungsveranstaltung für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Vorstand durchgeführt und es gibt die Möglichkeit, alle Dienste und Einrichtungen im Form eines Rundlaufs kennen zu lernen.

In den Diensten und Einrichtungen werden fortlaufende Rückmeldungen über Mitarbeiter(entwicklungs-)gespräche in regelmäßigen Abständen durch die Dienstvorgesetzten bzw. Einrichtungsleitungen angestrebt.

Die Leitungsebene des Verbandes trifft sich regelmäßig zu Konferenzen, Klausurtagun-

gen/Fortbildungen, die das Thema Personalentwicklung und Führungskompetenz reflektieren.

Alle Dienste und Einrichtungen verfügen über ein Budget für Fortbildungen und Supervision, zudem ist die Teilnahme an regelmäßigen Präventionsschulungen gemäß Präventionsordnung verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Erweitertes
Führungszeugnis &
Selbstauskunfts-
erklärung gemäß § 5

4

erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Über die Startermappe (s.o.) wird die **Selbstauskunftserklärung** gemäß § 6 bei Neueinstellung vorgelegt und Unterzeichnet.

Die Vorlage eines **erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG** ist für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Praktika und Freiwilligen Dienste) sowie für alle Ehrenamtlichen in der Kinder- und Jugendhilfe nach Bundeskinderschutzgesetz seit 2012 verpflichtend.

Im Rahmen der Präventionsordnung wurde die verpflichtende Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a BZRG bei Neueinstellungen auf alle Dienste und Einrichtungen des Verbandes erweitert.

Das Führungszeugnis muss alle 5 Jahre erneuert vorgelegt werden.

Der Ablauf der Vorlage ist im Intranet geregelt (siehe 2.18 Verfahren: Führungszeugnisse).

Für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Praktika und Freiwilligen Dienste) sowie für alle Ehrenamtlichen sind die Schulungen mit 3-, 6- oder 12-Stunden gemäß den Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO Aus- und Fortbildung verpflichtend.

Nach Abschluss der ersten Pflichtschulung wird die **Selbstverpflichtungserklärung** unterzeichnet und in der Personalakte hinterlegt. Alle fünf Jahre erfolgt eine Wiederholungsschulung gemäß den Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO.

Die Teilnahme an den Schulungen wird per Bescheinigung (für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer) und Liste (für die Dienste und Einrichtungen) dokumentiert.

Darüber hinaus verfügt der Verband über eine **Datenschutzbeauftragte gemäß KDG** und es finden regelmäßige Schulungen

zum Thema Datenschutz und Schweigepflicht statt.

Der Verband wird zudem unterstützt und beraten durch das ASZ Bocholt/Rhede e.V. bzgl. der Arbeitsbelastung und der Sicherheit und Arbeitsplatzrisiken in den Diensten und Einrichtungen.



Verhaltenskodex
gemäß § 6

5

Der Verhaltenskodex leitet sich aus dem **Leitbild** (s.o. unter 2.1) des Verbandes ab und ist in der **Selbstverpflichtungserklärung** des Bistums Münster sowie deren Punkte 1. bis 9. hinreichend erfasst.

Siehe hierzu Ausführungsbestimmungen zu § 6 PräVO - Verhaltenskodex: „7. Bis zur Erstellung eines Verhaltenskodex ist das bisherige Muster der Selbstverpflichtungserklärung gemäß § 6 der am 01.04.2011 in Kraft getretenen Präventionsordnung (KA 2011, Art. 65) weiterhin zu verwenden.“

Die Selbstverpflichtungserklärung wird von allen haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Praktika und Freiwilligen Dienste) sowie für alle Ehrenamtlichen verpflichtend unterzeichnet.

Zusätzlich werden in den Diensten und Einrichtungen je nach Aufgabengebiet **spezifische Verhaltensregeln** festgelegt und fortlaufend im Rahmen der Präventionsschu-

lungen und deren Auffrischungen überprüft.

Weitere Regelungen für den Gesamtverband sind im Intranet hinterlegt (z.B. Umgang mit Zuwendungen).



Beschwerdewege gemäß § 7

6

Beschwerden von Schutzbefohlenen können von allen haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (einschließlich Praktika und Freiwilligen Dienste) sowie von allen Ehrenamtlichen formlos aufgenommen werden und an die Dienstvorgesetzten, die Einrichtungsleitungen und/oder den Vorstand weitergeleitet werden.

Eine **Sensibilisierung für die Beschwerdestimulation** bei Schutzbefohlenen ist Teil der Präventionsschulung, ebenso die Aufklärung über Rechte und Partizipationsmöglichkeiten von Schutzbefohlenen.

In allen Arbeitsfeldern des Verbandes mit Wohnangeboten ist ein **schriftliches Beschwerdeverfahren** hinterlegt. Gerade in diesen Bereichen, wo man nicht einfach gehen kann wie in ambulanten Angeboten, wird das externe bzw. interne Beschwerdemanagement für Klienten und Mitarbeiter als besonders wichtig erachtet.

Formuliert ist für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein **Handlungsleitfaden** für die direkte Beobachtung von verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen innerhalb des Arbeitsbereiches sowie ein **Vermutungstagebuch** als Hilfe, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten (hinterlegt im Intranet).

Bei Verdachtsfragen sowie bei konkreten Beobachtungen und Meldungen von grenzverletzendem Verhalten und/oder sexueller Gewalt sind die **Präventionsfachkräfte** (s.u. 10.) des Verbandes Ansprechpartner und leiten weitere Maßnahmen ein bzw. stellen den Kontakt zu den Präventionsbeauftragten nach § 11 des Bistums her.

Darüber hinaus haben Schutzbefohlene die Möglichkeit persönlich bei Dienstvorgesetzten, Einrichtungsleitungen und dem Vorstand Beschwerden vorzubringen, mündlich eben-

so wie schriftlich.

Kann die Beschwerde intern nicht geklärt werden, gibt es die Möglichkeit für Schutzbefohlenen, sich bei externen Stellen Hilfe zu holen, z.B. bei Ombudsstellen wie

- Ombudschaft Jugendhilfe NRW <https://ombudschaft-nrw.de/>
- Bundesnetzwerk Ombudschaft in der Kinder- und Jugendhilfe <https://ombudschaft-jugendhilfe.de/>

Zudem sind in den bereichsspezifischen Schutzkonzepten einrichtungs- und dienstbezogenen Beschwerdewege sowie Beschwerdematerialien oder Formulare hinterlegt, welche fortlaufend im Rahmen der Präventionsschulungen und deren Auffrischungen überprüft wird, z.B.

- Beschwerdemanagement der WfbM
Bürgern-Technik: hinterlegt per Pro-

zessablauf und Beschwerdeformular im Rahmen Qualitätsmanagements

- Beschwerdemanagement Sozialstation: hinterlegt per Prozessablauf und Beschwerde-Formular
- Schutzkonzept der Mutter-Kind-Einrichtung enthält ein Beschwerdemanagement
- Heimvertrag und Betreuungsvertrag des Vinzenz-Wohnverbundes sowie des ambulant betreutes Wohnen für Menschen mit Behinderungen enthalten ein Beschwerdemanagement
- Beschwerdemanagement im schulischen Integrationsdienst und im Familienunterstützenden Dienst (FuD)

Qualitäts-
management
gemäß § 8

7

Der Verband hat zur fortlaufenden Sensibilisierung, Umsetzung und Evaluation der Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen eine verbandsweite Arbeitsgruppe (AG Präventionsordnung) im Sinne eines Qualitätszirkels eingerichtet.

Der **AG Präventionsordnung** gehören an:

- ein Mitglied des Vorstandes
- alle Leitungskräfte des Verbandes bzw. ein von der Leitungskraft beauftragter Mitarbeiter
- die benannten Präventionsfachkräfte
- weitere hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Verbandes

Die AG Präventionsordnung trifft sich mindestens zweimal jährlich, nach Bedarf öfter. Sie organisiert, protokolliert und evaluiert alle Fragen und Umsetzungen zum Thema Prävention im Verband.

Zudem sind im Verband folgende

Arbeitshilfen hinterlegt

ARBEITSGEMEINSCHAFT DER ERZIEHUNGSHILFEN - AGE

Arbeitshilfe zum Grenzachtenden Umgang für eine gewaltfreie Erziehung, Betreuung und Beratung und zum sicheren Umgang mit Fehlverhalten

<https://www.caritas-muenster.de/diecaritas/dioezesanearbeitsgemeinschaften/age/age>

BISTUM MÜNSTER

Arbeitshilfen für Präventionsschulungen im Bistum Münster

<http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/praevention/informationen-fuer/kinder-und-jugendarbeit/materialien-und-arbeitshilfen/>

ARBEITSHILFE FÜR FORTBILDUNGEN ZUR PRÄVENTION SEXUALISierter GEWALT IN

DER BEHINDERTENHILFE UND SOZIALPSYCH-
IATRIE

http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/fileadmin/user_upload/praevention/downloads/Dokumente/Curriculum_Behindertenhilfe_2016.pdf

MANTELSCHUTZKONZEPT

http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/fileadmin/user_upload/praevention/downloads/Dokumente/Mantelschutzkonzept_07.03..pdf

Die Leitungsebene des Verbandes trifft sich regelmäßig zu Konferenzen, Klausurtagungen/Fortbildungen, die das Thema Personalentwicklung und Führungskompetenz reflektieren.

Aus- und
Fortbildung
gemäß § 9

8

Alle Dienste und Einrichtungen verfügen über ein Budget für **Fortbildungen und Supervision**, zudem ist die Teilnahme an regelmäßigen **Präventionsschulungen** gemäß Präventionsordnung verpflichtend für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Für alle haupt- und nebenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (einschließlich Praktika und Freiwilligen Dienste) sowie für alle Ehrenamtlichen sind die Schulungen mit 3-, 6- oder 12-Stunden gemäß den Ausführungsbestimmungen zu § 9 PräVO Aus- und Fortbildung verpflichtend.

Auf **Verbandsebene** gibt es ein Konzept für eine 3-stündige Präventionsschulung zum Thema **„Einführung in die Präventionsordnung und zum grenzachtenden Umgang“**

Diese wird jährlich angeboten für die Bereiche

- Kinder- und Jugendhilfe, Beratungsdienste (Nachbar, Bruns)
- Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen (Stahlhauer, Tewiele)
- Pflege, Demenzberatung (Bihn, Elsenbusch)
- Verwaltungskräfte, Hausdienste (Soggeberg)

Die weiteren Pflichtschulungsstunden werden dienstintern organisiert über vom Bistum anerkannte **externe Referenten und Nutzung der Präventionsschulungen der AGE Münster.**

Die **Präventionsfachkräfte** (s.10) des Verbandes nehmen zusätzlich teil an regelmäßigen Fortbildungen, Arbeitskreise und Qualitätszirkeln des Bistums Münster und der Arbeitsgemeinschaft der Erziehungshilfen - AGE.

Die Aus- und Fortbildung Gemäß § 9 PräVO wird für den Verband in der AG Präventionsordnung (s.o.) koordiniert.

Maßnahmen zur
Stärkung Minder-
jähriger und schutz-
und hilfebedürftiger
Erwachsener
gemäß § 10

9

Der lebendige Kern ist die fortlaufende

Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter für die Beschwerdestimulation bei Schutzbefohlenen, ebenso deren Aufklärung über Rechte und Partizipationsmöglichkeiten.

Umgesetzt wird dies auf Verbandsebene über die verpflichtenden Schulungen gemäß Präventionsordnung und die regelmäßigen Wiederholungsschulungen (s.o. unter 8.). Außerdem wird darauf hingewirkt, dass Fragen nach bzw. Gespräche über wahrgenommene oder vermutete Missachtung von Grenzen ein selbstverständliches Thema in Abteilungskonferenzen, Fallgesprächen usw. sind.

Materialien für **Schutzbefohlene**

- Broschüre „Kinder dürfen nein sagen! - Infos in leichter Sprache“

Materialien für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- Vermutungstagebuch als Hilfe, die eigenen Gedanken zu strukturieren und festzuhalten
- Handlungsleitfaden für die direkte Beobachtung von verbalen oder körperlich-sexuellen Grenzverletzungen und für die Situation, wo Mitarbeitenden von Übergriffen berichtet wird

Darüber hinaus werden in den Diensten und Einrichtungen nach Bedarf **spezifische Arbeitsmaterialien** entwickelt.

Präventions-
fachkräfte
gemäß § 12

10

Gemäß § 12 PräVO benennt jeder kirchliche Rechtsträger eine oder mehrere für Präventionsfragengeschulte Person(en), die den Träger bei der nachhaltigen Umsetzung des institutionellen Schutzkonzepts berät und unterstützt. Die Bezeichnung lautet „Präventionsfachkraft“. Die von der AGE Münster geschulten Mitarbeitenden können für den Fachbereich der „Erziehungshilfen“ die Funktion der Präventionsfachkraft übernehmen.

Für den Caritasverband für das Dekanat Bocholt e.V., Nordwall 44-46, 46399 Bocholt sind durch den Vorstand seit dem 16.02.2017 folgende

Präventionsfachkräfte schriftlich beim Bistum benannt:

Frau Dr. Karin Nachbar (Diplom-Psychologin, Systemische Therapeutin/WIST, Kinderschutzfachkraft/ISA, Leiterin der Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Eltern)

Nordwall 44-46
46399 Bocholt
Tel.: 02871/2513-1308
karin.nachbar@caritas-bocholt.de

sowie

Herr Marco Stahlhauer

(Heilerziehungspfleger, Weiterbildung Sozialmanagement FH, Deeskalationstrainer)

Am Wald 4
46414 Rhede
Tel.: 02872/80 90 17
m.stahlhauer@caritas-bocholt.de

sowie

Frau Maren Tewiele

(Sozialarbeiterin BA; Vertrauensperson der Frauenbeauftragten der Büngern-Technik)

Stangenkamp 2
46414 Rhede
Tel.: 02872/9288 174
maren.tewiele@buengern-technik.de

sowie Bereiche „Pflege“ und „Umgang mit demenziell veränderten Menschen“

Frau Anne Elsenbusch

(exami nierte Altenpflegerin, gerontopsychiatrische Fachkraft, Fachwirtin im Gesundheitswesen, stellvertretende Pflegedienstleiterin)

Hamalandplatz 4

46414 Rhede

Tel.: 02872/9806-67

Anne.Elsenbusch@caritas-bocholt.de

und

Frau Inge Bihn

(Diplom-Sozialarbeiterin)

Nordwall 44-46

46399 Bocholt

Tel.: 02871/2513-1203

Inge.Bihn@caritas-bocholt.de

Die benannten Personen sind Ansprechpartner für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verband zum Themenbereich Präventionsordnung, institutionelles Schutzkonzept und Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.

Ebenso sind sie Ansprechpartner für die Opfer von Grenzverletzungen und Übergriffen. Sie beraten und unterstützen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verband bzgl. Präventionsfragen und beraten Opfer und deren Angehörige bzgl. geeigneter Hilfen und Unterstützungsangebote.

Zudem übernehmen Sie im Bereich Krisenmanagement den Kontakt mit den Präventionsbeauftragten der Diözese, derzeit Frau Beate Meintrup und Frau Ann-Kathrin Kahle (<http://www.praevention-im-bistum-muenster.de/praevention/start/>).

Das hier vorliegende institutionelle Schutzkonzept wird durch den kirchlichen Rechtsträger zum 15.12.2018 in Kraft gesetzt sowie in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers veröffentlicht und der/dem Präventionsbeauftragten der Diözese (derzeit: Frau Beate Meintrup und Frau Ann-Kathrin Kahle) bis zum 31.12.2018 zugeleitet.

