



HEIMSTATT CHRISTKÖNIG
Jugendwohnheim Neuss

Institutionelles Schutzkonzept



Institutionelles Schutzkonzept

Inhalt

1	Verhaltenskodex	3
1.1	Geltungsbereich	3
1.2	Sprachgebrauch	3
1.3	Optisches Erscheinungsbild	4
1.4	Nähe / Distanz	4
1.5	Körperkontakt	4
1.6	Zulässigkeit von Geschenken	4
2	Sensibilisierung und Haltung der Mitarbeiter/innen	5
3	Maßnahmen zur Stärkung von Bewohner/innen	5
4	Beschwerdemanagement und Interventionen in Fällen von (sexualisierter) Gewalt	5
4.1	Interne Beschwerdewege	5
4.2	Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt	5
5	Maßnahmen der Heimstatt Christ König zur Implementierung und Verankerung des Institutionellen Schutzkonzeptes	6
5.1	Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung	6
5.2	Führungszeugnis	6
5.3	Präventionsfachkraft der Heimstatt Christ König	6
5.4	Qualitätsmanagement und Konzeptentwicklung	7
5.5	Evaluation	7
Anlage 1		
Schaubild Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt		7



1 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Bewohner/innen dar. Er soll eine Orientierung für adäquates Verhalten geben, ein Klima der Achtsamkeit fördern und einen Rahmen bieten, damit Grenzverletzungen vermieden werden. Ziel dessen ist es, dass sich bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eine Haltung durchsetzt, die Schutz vor (sexualisierter) Gewalt zum obersten Ziel hat und Bedürfnisse und Grenzen der sich uns anvertrauenden Menschen respektiert.

Allen Mitarbeiter/innen ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind eindeutige Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den sich uns anvertrauten Menschen notwendig:

- Die Arbeit mit den Bewohner/innen ist geprägt von Achtsamkeit, Wertschätzung und Vertrauen.
- Die Rechte und Würde der Bewohner/innen werden geachtet.
- Die Heimstatt Christ König setzt sich dafür ein, dass das Wohnheim ein sicherer Ort für alle ist.
- Mit Nähe und Distanz wird achtsam umgegangen und die Intimsphäre und persönlichen Grenzen eines Jeden werden respektiert.
- Den Mitarbeiter/innen ist ihre besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den Bewohner/innen bewusst, es werden keine Abhängigkeiten ausgenutzt und die päd. Beziehungen werden transparent gestaltet.
- Diskriminierendes, gewalttätiges und/oder grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat wird nicht toleriert.
- Grenzverletzungen werden wahrgenommen und Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen eingeleitet.
- Verfahrenswege und Ansprechpartner bei einem Vorfall (sexualisierter) Gewalt sind bekannt.
- Allen Mitarbeiter/innen ist bewusst, dass jegliche Form von (sexualisierter) Gewalt gegenüber Bewohner/innen disziplinarische, arbeitsrechtliche und ggfs. strafrechtliche Folgen hat

1.1 Geltungsbereich

Der Verhaltenskodex ist jedem Mitarbeiter/jeder Mitarbeiterin bekannt und liegt zur Einsichtnahme bei der Einrichtungsleitung vor.

1.2 Sprachgebrauch

Verbale und nonverbale Interaktion sollen der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und auf die Zielgruppe und deren Bedürfnisse angepasst sein.

- Jede Form persönlicher Interaktion und Kommunikation hat in Sprache und Wortwahl durch Wertschätzung und einen auf die Bedürfnisse der Bewohner/innen angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Die Bewohner/innen werden mit ihrem Vor- oder Nachnamen angesprochen und nicht mit Kose- oder Spitznamen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.

- Sexualisierte Sprache von Seiten der Mitarbeiter/innen ist im Arbeitsumfeld nicht erlaubt. Ebenso werden keine abfälligen Bemerkungen oder Bloßstellungen geduldet, auch nicht unter den Bewohner/innen.
- Über sexualisierte Sprache von Bewohner/innen wird offen mit diesen gesprochen. Es werden Aufklärungsgespräche bei Unwissenheit über Begrifflichkeiten angeboten.

1.3 Optisches Erscheinungsbild

Durch allzu freizügige Kleidung können Irritationen und persönliche Grenzverletzungen auftreten. Mitarbeiter/innen sind daher angehalten, sich stets angemessen und der Situation entsprechend zu kleiden.

1.4 Nähe / Distanz

In der Arbeit mit den Bewohner/innen ist es notwendig, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können.

- Jegliche Gespräche oder freizeitpädagogische Angebote finden nur in den dafür vorgesehenen geeigneten Räumlichkeiten statt. Diese müssen jederzeit von außen zugänglich sein.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und Bewohner/innen sind zu unterlassen, wie beispielsweise der Austausch von privaten Telefonnummern und E-Mail-Adressen, Freundschaftsanfragen über soziale Medien oder gemeinsame private Urlaube.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.

1.5 Körperkontakt

Körperliche Berührungen sind in der Arbeit mit Menschen nicht auszuschließen. Sie haben dabei dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Immer sind hier Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, der freie Wille (auch Ablehnung) des Gegenübers ist ausnahmslos zu respektieren.

Körperkontakt zum Zweck der medizinischen Versorgung im Rahmen der Ersten Hilfe, Abwendung von Gefahren und schwerwiegenden Verletzungen sind nur zu diesem Zweck und für diese Dauer erlaubt.

Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind untersagt.

1.6 Zulässigkeit von Geschenken

Finanzielle Zuwendungen und Geschenke an Bewohner/innen oder Bevorzugung dieser sind nicht gestattet. Geschenke von Bewohner/innen an Mitarbeiter/innen sind in einem gewissen Rahmen gestattet. Jedoch sollten die Mitarbeiter/innen den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent handhaben. Den schenkenden Bewohner/innen darf daraus kein Vorteil gegenüber anderen entstehen.

2 Sensibilisierung und Haltung der Mitarbeiter/innen

Die Mitarbeiter/innen sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit. Das sexualpädagogische Konzept ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes, einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

3 Maßnahmen zur Stärkung von Bewohner/innen

Maßnahmen zur Stärkung dienen dem Ziel, präventiv mit den Bewohner/innen zu arbeiten und deren Ressourcen zu stärken. Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen ist das in der Heimstatt Christ König eingesetzte Personal. Die Mitarbeiter/innen begegnen den Bewohner/innen mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung mit dem Ziel des Empowerments. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit der Einrichtungsleitung. Die Mitarbeiter/innen besprechen mit den Bewohner/innen Themen, die der Prävention dienen und reflektieren Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen. Unterstützend wird den Bewohner/innen angeboten, sich mit Themen zu beschäftigen wie:

- Der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität)
- Die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt, Vernachlässigung, Anlaufstellen)
- Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen)
- Förderung von Ich-Stärke
- Umgang mit Medien (Medienkompetenz-Workshop)

4 Beschwerdemanagement und Interventionen in Fällen von (sexualisierter) Gewalt

Zentral für die Vermeidung, Beendigung und die Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt sind verbindliche interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege sowie zuständige Ansprechpersonen. Im Wohnheim sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdedienststellen sowie Melde- und Verfahrenswege für die Mitarbeiter/innen und den Bewohner/innen bekannt und jedem zugänglich.

4.1 Interne Beschwerdewege

Alle Bewohner/innen haben die Möglichkeit, Unzufriedenheit, Beschwerden und Anregungen jeglicher Art den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, dem Heimbeirat oder der Leitung persönlich vorzutragen. Hier greift das interne Beschwerdemanagement.

4.2 Intervention in Fällen sexualisierter Gewalt

Für die Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt gibt es innerhalb des Erzbistums Köln gemäß den Leitlinien und Ausführungsbestimmungen beauftragte Ansprechpersonen, die zu kontaktieren sind.

Dies sind:

Frau Dr. Ulrike Bowi (Tel.: 0152-01642234)

Herr Dr. Emil Naumann (Tel.: 0152-01642394)

Frau Petra Dropmann (Tel.: 0152-52825703)

Eine dieser drei Personen ist zwingend bei Kenntnis eines Falles sexualisierter Gewalt bzw. einem konkreten Verdacht zu kontaktieren. Die Information hat unverzüglich zu erfolgen. Die genauen Interventionswege sind in einem Flussdiagramm dargestellt (Anlage 1).

Die genannten Personen sind für die Entgegennahme sämtlicher Fallmeldungen, Beratungsfragen und die Begleitung von Betroffenen zuständig. Im weiteren Verlauf der Intervention wird es zu einer Beratung und ggf. Vermittlung seelsorgerischer/therapeutischer Unterstützung kommen.

Der Interventionsbeauftragte des Erzbistums wird das weitere Vorgehen abstimmen und koordinieren (Anhörung des Beschuldigten, Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden). Unterstützung erhält der Interventionsbeauftragte durch den Beraterstab (externe Fachleute). Die Präventionsbeauftragte, Frau Manuela Röttgen, ist für eine nachhaltige Aufarbeitung zuständig.

5 Maßnahmen der Heimstatt Christ König zur Implementierung und Verankerung des Institutionellen Schutzkonzeptes

5.1 Persönliche Eignung, Personalauswahl und -entwicklung

Um den Schutz der Bewohner/innen in der Heimstatt Christ König nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit, sowie in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitergesprächen. Gespräche mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlichen, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- Wertschätzende Grundhaltung
- Respektvoller Umgang
- Angemessenes und professionelles Verhalten gegenüber den Bewohner/innen
- Angemessenes und professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den Bewohner/innen
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

5.2 Führungszeugnis

In der Heimstatt Christ König werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PrävO genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeiter/innen sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Dieses wird nach fünf Jahren erneut eingeholt.

5.3 Präventionsfachkraft der Heimstatt Christ König

Die Heimstatt Christ König hält eine durch das Erzbistum Köln entsprechend geschulte Präventionsfachkraft vor. Die Präventionsfachkraft ist den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen und den Bewohner/innen bekannt.

Die Aufgaben der Präventionsfachkraft beinhalten:

- Sie ist Ansprechpartner für Mitarbeiter/innen sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen. zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt und benennt entsprechende Fort- und Weiterbildungen.
- Sie informiert über Verfahrenswege, Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen.
- Sie unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung, Umsetzung und Evaluation des Schutzkonzeptes.
- Sie berät bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventions-Projekten und -Maßnahmen im Rahmen der Begleitung und Beratung von Bewohner/innen der Einrichtung.
- Sie ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragten der Erzdiözese.

5.4 Qualitätsmanagement und Konzeptentwicklung

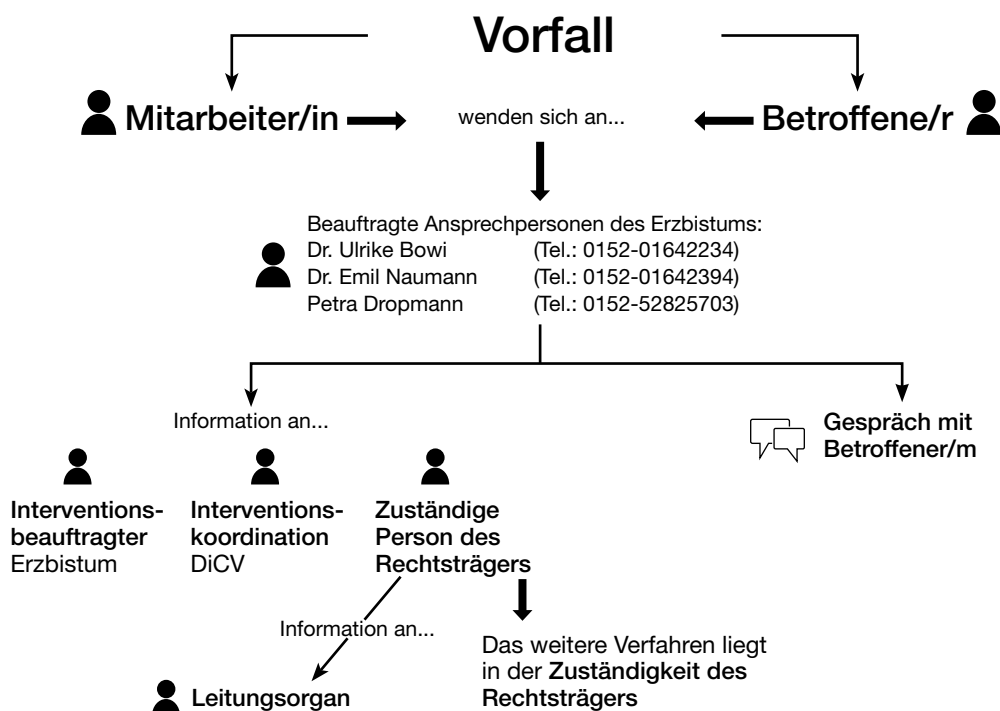
Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in der Heimstatt Christ König haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in das sexualpädagogische Konzept integriert und dieses in unsere Leistungs- und Qualitätsentwicklungsbeschreibung implementiert. Regelmäßig überprüfen wir im Rahmen des Qualitätsmanagements und der Weiterentwicklung unserer Konzeption, ob es der Ergänzung, Überarbeitung bzw. Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf.

5.5 Evaluation

Im Rahmen des Audits zum Qualitätsmanagement wird das Schutzkonzept evaluiert und ggfs. angepasst. Fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention von (sexualisierter) Gewalt werden dabei berücksichtigt.

Anlage 1

Schaubild Intervention bei Vorfällen sexualisierter Gewalt



Jugendwohnheim
HEIMSTATT CHRISTKÖNIG
Engelbertstraße 2
41462 Neuss
Tel.: 02131-3666-23
Fax: 02131-3666-255
E-Mail: post@hck-neuss.de

Träger:
Heimstatt Christ König gGmbH
Engelbertstraße 2
41462 Neuss

Stand: Februar 2020

