



Institutionelles Schutzkonzept

Rebecca Mersch

Praxis für Heilpädagogik
und
systemische Beratung

Appenmühlstraße 6
76185 Karlsruhe
Tel: 0721 695511
Fax: 0721 9663819
Mobil: 0172 – 8515907
info@heilpaedagogik-mersch.de
www.heilpaedagogik-mersch.de

Institutionelles Schutzkonzept

Inhalt

| | | |
|-------------|---|-----------|
| 1 | Präambel | 3 |
| 2 | Zielsetzungen | 4 |
| 3 | Elemente unsers institutionellen Schutzkonzeptes | 4 |
| 3.1 | Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Einrichtung und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben | 4 |
| | <i>Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz</i> | 4 |
| | <i>Partizipation</i> | 5 |
| | <i>Konflikte und Beschwerden</i> | 5 |
| | <i>Umgang mit Grenzen</i> | 5 |
| | <i>Umgang mit Grenzverletzungen</i> | 5 |
| 3.2 | Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen | 6 |
| 3.3 | Risiko- und Gefährdungsanalysen | 7 |
| 3.4 | Einbindung der Prävention in das Regelwerk unserer Einrichtung und in unser Qualitätsmanagementsystem | 7 |
| | <i>Leitbilder, Konzeptionen und Leistungsvereinbarungen</i> | 8 |
| | <i>Stellen- und Funktionsbeschreibungen</i> | 8 |
| | <i>Prozessbeschreibungen, Schlüsselprozesse</i> | 8 |
| | <i>Regelwerke</i> | 8 |
| 3.5 | Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | 9 |
| 3.6 | Schulung und Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter | 9 |
| 3.7 | Konflikt- und Beschwerdemanagement | 10 |
| 3.8 | Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung | 10 |
| 3.9 | Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft | 11 |
| 3.10 | Wege, wie wir für die Einhaltung des Schutzkonzeptes Sorge tragen und dies dokumentieren | 11 |

1 Präambel

Als eine vom Berufsverband der Heilpädagogen (BHP) zertifizierte Einrichtung wollen wir allen Menschen, die sich uns anvertrauen, Hilfe und Unterstützung anbieten, damit sie ihre Persönlichkeit und ihre Begabungen entfalten können.

Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres heilpädagogischen Menschenbildes. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört ist mit unserem Grundauftrag, soziale Teilhabe zu ermöglichen, unvereinbar.

Jeder Mensch ist einmalig als Person und besitzt eine ihm gegebene unverfügbare Würde. Ihn in seiner Würde zu schützen, sein Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit zu achten und seine sexuelle Integrität zu wahren, diesem Recht weiß sich unsere Einrichtung in besonderer Weise verpflichtet.

Auf diesem Hintergrund verstehen wir die Prävention gegen sexuelle Gewalt und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs als integraler Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns Verantwortung für Kinder und Jugendliche Schutzbefohlene tragen.

Mit unserem institutionellen Schutzkonzept wollen wir sicherstellen, dass der Persönlichkeitsschutz in unserer Einrichtung gewährleistet wird und die Persönlichkeitsrechte in unserer Arbeit beachtet werden.

Das Schutzkonzept beschreibt, wie wir in unserer Organisation eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickeln und pflegen wollen, damit unsere Einrichtung ein sicherer Ort für die uns anvertrauten Menschen und für unsere Mitarbeiter-innen und Mitarbeiter darstellt.

Grundlage bildet eine systematische Risiko- und Gefährdungsanalyse.

Das Konzept stellt den konzeptionellen Rahmen unserer Präventionsarbeit dar und ist zugleich der Masterplan für deren Verwirklichung in unserem Hause.

2 Zielsetzungen

Mit diesem Schutzkonzept verbinden wir folgende Zielsetzungen

1. Beschreibung der Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt und anderer Grenzverletzungen für unsere Einrichtung und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben
2. Darlegung, wie die Prävention im Regelwerk unsere Einrichtung verankert und in unserem Qualitätsmanagement eingebunden ist
3. Festlegung von Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen unseres Hauses
4. Beschreibung der Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer beruflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
5. Festlegung der Wege zur Schulung und Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
6. Beschreibung unseres Beschwerdemanagements und der Ansprechpartner im Beschwerdeverfahren
7. Sicherstellung eines sachgerechten Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung dadurch entstandener Situationen
8. Beschreibung der Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft und der Personen die wir mit Prüfung von Führungszeugnissen beauftragt haben
9. Beschreibung der Wege, wie wir für die Einhaltung des Schutzkonzepts Sorge tragen und dies dokumentieren
10. Schaffung von Transparenz durch die Veröffentlichung einer institutionellen Selbstverpflichtungserklärung.

3 Elemente unsers institutionellen Schutzkonzeptes

3.1 Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Einrichtung und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben

Persönlichkeitsrechte und Persönlichkeitsschutz

Wir stellen sicher, dass in die Persönlichkeitsrechte der anvertrauten Menschen und ihr Persönlichkeitsschutz in jeder Phase der Hilfe gewahrt werden. Dazu gehört insbesondere der Schutz vor körperlicher, psychischer Gewalt, vor Schadenszufügung oder Misshandlung, vor sexueller Gewalt, vor Vernachlässigung, schlechter Behandlung oder Ausbeutung.

Im Rahmen des uns gestellten Hilfe- und Schutzauftrages achten wir die Privatsphäre der uns anvertrauten Menschen und deren Recht auf Intimität.

Unserer Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber Anvertrauten und Schutzbefohlenen bewusst und handeln entsprechend.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entsprechend geschult und in den Verhaltenskodex unseres Hauses eingewiesen. Wir stärken sie in ihrem professionellen pädagogischen Handeln und geben ihnen dabei Orientierung und Sicherheit.

Partizipation

Wir setzen die Beteiligungsrechte um und beziehen die uns anvertrauten Menschen und ihre Angehörige aktiv in unserer Arbeit mit ein.

Wir verfügen über institutionalisierte Formen der Beteiligung und gestalten unsere Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass Mitsprache und Beteiligung ermöglicht wird.

Konflikte und Beschwerden

Wir legen Wert auf eine achtsame wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Dazu gehört auch eine transparente Konflikt- und Beschwerdekultur:

Anvertraute, ihre Angehörigen aber auch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme offen anzusprechen.

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung.

Für Beschwerden stellen wir ein geregeltes, transparentes Beschwerde- und Konfliktmanagement zur Verfügung und haben den Umgang mit Krisen geregelt.

Wir weisen auf externe Beschwerdeinstanzen hin.

Umgang mit Grenzen

Wir achten die Würde und Integrität des Menschen und begegnen den uns Anvertrauten in allen Situationen und Phasen der Hilfe respektvoll und wertschätzend. Wir beachten das Gebot der Verhältnismäßigkeit der pädagogischen Mittel und das Willkürverbot.

In unserer fachlichen Konzeption treffen wir Aussagen zum Umgang mit Grenzen mit entsprechenden Handlungsleitlinien.

Wir reflektieren unser Handeln regelmäßig und unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, damit diese Handlungssicherheit erhalten und sicher mit Grenzen umgehen können.

Der Umgang mit Grenzen und die Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil der Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Umgang mit Grenzverletzungen

Wenn Personen mit ihrem Verhalten durch unangemessene Handlungen die Würde und persönliche Integrität Anderer verletzen greifen wir ein und sorgen für Abhilfe.

Wir melden besondere Vorkommnisse und Grenzverletzungen an die Aufsichtsführenden Stellen und bringen damit verbundene Straftaten, unter Abwägung des Opferschutzes, zur Anzeige.

Wir tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie weiterer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, bei uns keiner beruflichen Tätigkeit mit Schutzbefohlenen nachgehen.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeiter(innen) in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

3.2 Verhaltensanforderungen an Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention sexueller Gewalt für unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergeben, haben wir einem Verhaltenskodex dargelegt. Dieser umfasst einen allgemeinen Teil und jeweils einen besonderen Teil für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt.

Allgemeine Verhaltensanforderungen und –regeln sind insbesondere:

1. Unsere Arbeit und Zusammenarbeit sind geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Führungskräfte und Mitarbeiter(innen) verstehen sich als Teil eines Netzwerkes, in dem die Zusammenarbeit partnerschaftlich und arbeitsteilig ausgestaltet wird. Dies schließt den Bereich der Prävention explizit mit ein.
2. Unsere Führungskräfte pflegen einen kooperativen Führungsstil. Grundsäulen ihres Leitens und Führens sind Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sowie die Beteiligung der Mitarbeiter(innen) und ihre Einbindung in die sie betreffenden Entscheidungsabläufe. Dies ist wichtiger Teil unserer „Kultur der Achtsamkeit“.
3. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter(innen) gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
4. Sie kennen die Persönlichkeitsrechte, achten sie und tragen Sorge, dass der Persönlichkeitsschutz der Anvertrauten gewährleistet wird.
5. Sie respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder und Jugendlichen. Sie achten auch auf ihre eigenen Grenzen und gehen auch achtsam mit Bildern und Medien um, insbesondere auch bei der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.
6. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen sind aufgefordert, Grenzverletzungen bewusst wahrzunehmen und ggf. die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder und Jugendlichen einzuleiten.
7. Sie sind darüber informiert, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern und Jugendlichen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
8. Alle Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen sind aufgefordert, gegen jegliches diskriminierende, gewalttätige und sexistische Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung zu nehmen. Bei Grenzverletzungen, Übergriffen und gewalttätigen Handlungen durch Mitarbeiter/-innen oder andere Anvertraute greifen Sie ein.
9. Sie sind verpflichtet, Kenntnisse von einem Sachverhalt, der den Verdacht auf sexuellen Missbrauch nahelegt, ihrer/m Vorgesetzten mitzuteilen. Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsfällen und die Ansprechpartner/-innen unserer Einrichtung.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter/-innen sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten.

Für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt, ergänzen spezifische Verhaltensregelung diesen allgemeinen Teil:

Die besonderen arbeitsbereichs- und aufgaben spezifischen Teile des Verhaltenskodex umfassen Verhaltensregeln

1. zum Umgang, zur Sprache und Wortwahl in der Arbeit,
2. zur adäquaten Gestaltung von Nähe und Distanz,
3. zur Angemessenheit von Körperkontakten und zur Beachtung der Intimsphäre,
4. zur Zulässigkeit von Geschenken,
5. zu zulässigen Disziplinierungsmaßnahmen,
6. zum Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.

Für den besonderen Teil nutzen wir ein Ampelmodell, in dem Handlungen und Verhaltensweisen festgelegt werden, die im jeweiligen Arbeitsbereich

- legitimiert und fachlich begründet sind (grün),
- nicht erwünscht sind und deshalb nicht vorkommen sollen (gelb),
- die immer falsch und verboten sind und deshalb rechtliche Konsequenzen haben (rot)

Die Inhalte haben wir gemeinsam mit unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erarbeitet.

Die spezifischen Verhaltenskodizes sind dem allgemeinen Verhaltenskodex jeweils beigefügt (Anlage).

3.3 Risiko- und Gefährdungsanalysen

Im Abstand von zwei Jahren führen wir eine systematische Risiko- und Gefährdungsanalyse durch. Wir erfassen anhand definierter Kriterien die arbeitsfeldspezifischen Risiken und den individuellen Schutzbedarf unserer Anvertrauten. Dazu gehören z.B.:

- Zielgruppenspezifische Besonderheiten
- Strukturelle und prozessbezogene Gefährdungspotentiale
- Mitarbeiter- und leitungsbezogene Risiken
- die Einbindung der Arbeits- und Schutzbereiche ins Gesamtsystem

3.4 Einbindung der Prävention in das Regelwerk unserer Einrichtung und in unser Qualitätsmanagementsystem

Wir haben die mit der Prävention und der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit verbundenen Anforderungen und Standards in unsere Leitbilder, Konzeption und Regelwerke eingearbeitet und die damit verbundenen Strukturen und Prozesse transparent und nachvollziehbar beschrieben.

Grundlage bildet eine Risiko- und Gefährdungsanalyse, die wir in zweijährigem Rhythmus durchführen.

Dazu gehören insbesondere folgende Dokumente:

Leitbilder, Konzeptionen und Leistungsvereinbarungen

- Einrichtungsleitbild und Qualitätspolitik ggf. Personalpolitik
- Führungskonzeption/Führungsleitlinie
- Fachkonzeptionen der Arbeitsfelder und Fachbereiche
- Leistungsbeschreibungen und –vereinbarungen
- Konzeption zur Partizipation und zum Beschwerdemanagement
- Einarbeitungs- Fortbildungskonzept/Fortbildungsleitlinie,
- Besprechungskonzeption

Stellen- und Funktionsbeschreibungen

- Stellenbeschreibungen aller beruflichen Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Förderung und/oder Pflege von Kindern und Jugendlichen betraut sind

Prozessbeschreibungen, Schlüsselprozesse

- Leistungsprozesse
unsere Hilfe-, Unterstützungs- und Beratungsprozesse
Hilfe- und Förderplanung
- Unterstützungsprozesse
Risikoeinschätzung /Gefährdungsbeurteilung,
Prüfung von Führungszeugnis
Aufarbeitung von Vorkommnissen
Mitarbeiterqualifizierung /Supervision
- Führungsprozesse
Personalgewinnung, -auswahl und Einarbeitung,
Mitarbeitergespräche
Umgang mit Verdachtsfällen
Umgang mit Krisen und Konflikten

Regelwerke

- Arbeitsfeldspezifische Regelungen

Im Rahmen unserer Qualitätsentwicklung überprüfen wir die Einhaltung der hier formulierten Standards und Anforderungen und evaluieren die Wirksamkeit dieses Schutzkonzeptes.

3.5 Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Förderung und/oder Pflege von Kindern und Jugendlichen betrauen wir nur Personen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Unsere zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeitergesprächen.

Zur formalen Prüfung der Eignung in diesen Handlungsfeldern

1. holen wir von neuen beruflichen Mitarbeiter/-innen vor ihrer Einstellung und darüber hinaus im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein.

Ein im Rahmen einer Bewerbung vorgelegtes erweitertes Führungszeugnis wird nur von der/dem jeweils für die Prüfung bestellten Verantwortlichen geprüft.

2. Lassen wir uns von neuen Mitarbeiter/-innen eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnen, in der diese uns gegenüber versichern,
 - dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 der PräVO rechtskräftig verurteilt worden ist und gegen sie auch nicht wegen des Verdachts einer solchen Straftat ermittelt wird oder ein Strafprozess anhängig ist.
 - dass gegen sie keine strafrechtlichen oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch keine Voruntersuchung eingeleitet worden ist.

Außerdem werden sie darin verpflichtet, uns bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 PräVO oder einer Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt hiervon unverzüglich zu informieren.

3. verpflichten wir neue Mitarbeiter/-innen auf unsere Verhaltenskodizes, in dem Sie eine Erklärung zum grenzachtenden Umgang unterzeichnen.

Die dort vorgegeben Verhaltensregeln sollen ein fachlich adäquates Nähe-Distanz-Verhältnis, einen respektvollen Umgang und eine transparente Kommunikationskultur gegenüber den minderjährigen Schutzbefohlenen sowie innerhalb der Mitarbeiterschaft sicherstellen.

3.6 Schulung und Qualifizierung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wir sind uns der Verantwortung darüber bewusst, dass die Prävention gegen sexualisierte Gewalt an minderjährigen Schutzbefohlenen integraler Bestandteil unserer Qualifizierungsmaßnahmen ist.

Deshalb schulen wir alle Personen, die mit Kindern und Jugendlichen Schutzbefohlenen arbeiten und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen.

Im Rahmen unserer Personalentwicklung ermitteln wir auch den sich im Bereich des Anvertrauensschutzes ergebenden Fortbildungsbedarf unserer Mitarbeiterinnen

Wir bieten Schulungen und Fortbildungen an, insbesondere zu Fragen von

- angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken der Opfer,

Institutionelles Schutzkonzept

- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
- Information zu notwendigen und angemessenen Hilfen für von sexualisierter Gewalt Betroffene, ihre Angehörigen und die betroffenen Institutionen,
- Sexualisierte Gewalt von Minderjährigen an anderen minderjährigen Schutzbefohlenen.

3.7 Konflikt- und Beschwerdemanagement

Für Konflikte und Beschwerden stellen wir ein geregeltes, transparentes Beschwerdemanagement zur Verfügung. Dieses umfasst

- Regelungen und Verfahren zum internen Beschwerdewesen,
- gewählte Vertrauenspersonen für jeden Arbeitsbereich
- eine externe Ombuds- und Beschwerdestelle

Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf und stellen Informationen dazu schriftlich zur Verfügung.

Wir verfügen über ein Konzept des Konfliktmanagements und über transparente Regelungen im Umgang mit Krisen.

3.8 Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung

Den Umgang mit Grenzverletzungen und Übergriffen und damit verbundenen Verdachtsmomenten haben wir in einer Handlungsleitlinie geregelt.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden in Bezug auf sexuellen Missbrauch ist Einrichtungsintern die Leitung, extern sind die Fachberatungsstellen AllerleiRauh und Wildwasser, sowie die psychologischen Beratungsstellen des Landkreises und der Sozial und Jugendbehörde der Stadt Karlsruhe, sowie die örtlichen Polizeistellen zuständig.

Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten auf sexuellen Missbrauch wenden sich die Personen an diese Stelle.

Wir sorgen dafür, dass den von sexualisierter Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeiter/-innen in den betroffenen Arbeitsbereichen die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle sexualisierter Gewalt nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

Dazu gehören insbesondere:

- Externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle
- Supervision für Mitarbeitende
- Ggf. therapeutische Hilfen

3.9 Funktion und Aufgabe unserer Präventionsfachkraft

Für die Umsetzung der unserer Leitlinien im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexueller Gewalt haben wir eine Präventionsfachkraft bestellt, die uns in allen Fragen der Prävention berät und unterstützt.

Die Präventionsfachkraft ist für die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes zuständig. Sie steuert und koordiniert alle damit verbundenen Aktivitäten.

Sie entwickelt und fördert die Präventionskompetenz durch die Erarbeitung entsprechender Konzepte, Strategien und Arbeitsansätze.

Sie berät und unterstützt bei der Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt.

Sie steht unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Fragen des Anvertrauensschutzes als Ansprechpartnerin zur Verfügung.

Sie benennt aus präventionspraktischer Perspektive den Fort- und Weiterbildungsbedarf und organisiert entsprechende Angebote.

Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben ist unsere Präventionsfachkraft nach Bedarf von ihren sonstigen dienstlichen Verpflichtungen freigestellt.

Die mit dieser Funktion verbundenen Aufgaben und Kompetenzen sind in der Stellenbeschreibung „Präventionsfachkraft“ dargelegt.

3.10 Wege, wie wir für die Einhaltung des Schutzkonzepts Sorge tragen und dies dokumentieren

Wir haben unsere Standards und Anforderungen, unsere Regelungen und Verfahren in unserem Qualitätsmanagementsystem/unserem Organisationshandbuch beschrieben.

Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie zur Einhaltung des hier beschriebenen institutionellen Schutzkonzeptes ist in einer Selbstverpflichtungserklärung zusammengefasst, die wir im Eingangsbereich und auf unserer Homepage öffentlich gemacht haben. Dort sind auch weiteren Informationen zum institutionellen Schutzkonzept verfügbar.

Wir dokumentieren:

1. die Prüfung der persönlichen Eignung
2. die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen
3. die angezeigten Verdachtssituationen, Vorkommisse und Beschwerden und den Umgang damit
4. wer an der Erarbeitung, Pflege und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes mitgearbeitet hat und wie wir die uns Anvertrauten dabei beteiligt und einbezogen haben

Stand 30.03.2022