

Institutionelles Schutzkonzept (ISK)

für die
Caritas St. Marien Pflege GmbH
Nordhorn

1. Einleitung

Die Caritas St. Marien Pflege GmbH bietet Menschen pflegerische Unterstützung aus einer Hand. Im Haus St. Marien finden 60 Menschen in vier Wohngruppen ein neues Zuhause. In der Tagespflege treffen sich bis zu 15 Personen, um den Tag miteinander zu verbringen. Der ambulante Pflegedienst besucht pflegebedürftige Menschen zu Hause.

Unserer Arbeit tun wir mit Respekt vor einer jeden einzelnen Person und mit dem Einsatz unserer Kompetenzen für alle Menschen unabhängig von Religion, Geschlecht und Nationalität. Die Grundlage unseres Handelns bilden christliche Werte und Überzeugungen, die wir im gesellschaftlichen Umfeld vertreten. Gleichsam reflektieren wir unser eigenes professionelles Handeln. Dazu gehört insbesondere, die Sorge um die Verhinderung sexualisierter Gewalt.

Das Institutionelle Schutzkonzept sieht als oberstes Ziel, die Kultur der Achtsamkeit in den Blick zu nehmen, zu reflektieren und ggf. neu einzuüben, um präventiv gegen sexualisierte Gewalt und grenzüberschreitendes Verhalten einzutreten. Die Implementierung und Begleitung des ISK geschieht in den Teambesprechungen der Caritas St. Marien Pflege GmbH

2. Bausteine des Institutionellen Schutzkonzeptes



Eine Auseinandersetzung mit den Bausteinen des Institutionellen Schutzkonzeptes

- ermöglicht eine reflektierte Auseinandersetzung mit Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen vor Ort,
- gibt Orientierung und Sicherheit und fordert dazu auf, Verantwortung für die Sicherheit der Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen zu übernehmen,
- dient dem Etablieren eines wertschätzenden und Grenzen achtenden Umgangs im Alltag,
- signalisiert nach außen und innen, dass mit dem Thema auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird,
- ist ein erkennbarer Qualitätsentwicklungsprozess, um eine Kultur des Respektes, der Achtsamkeit und Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und administrativ zu implementieren. ¹

Das nun vorliegende Institutionelle Schutzkonzept ist als Prozess zu verstehen, der in regelmäßigen Abständen überprüft, reflektiert und ggf. angepasst wird.

¹ Arbeitshilfe – Umsetzung von einrichtungsbezogenen Institutionellen Schutzkonzepten S. 4

2.1 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse bildet eine zentrale Säule des ISK. Nur wer sich bestehender Risiken bewusst ist, kann versuchen, diese auszuschalten oder zumindest deutlich zu verringern. Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der eigenen Einrichtung zu identifizieren, die potentielle Täter*innen ausnutzen könnten oder bereits bei früheren bekannten Vorfällen ausgenutzt haben. Die Risikoanalyse wurde anhand der Vorlagen des Bistums Osnabrück in der Teambesprechung erstellt. Die einzelnen Fragen werden gemeinsam bewertet und ggf. Maßnahmen entwickelt, um eventuelle Risiken zu reduzieren. Die Übersicht zu den gewonnenen Maßnahmen befindet sich im Anhang des ISK.

2.2 Einstellungs- und Klärungsgespräche (§ 3 PräVO)

In Vorstellungsgesprächen für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen wird die Prävention von sexualisierter Gewalt in angemessenem Umfang thematisiert. Alle Bausteine des ISK werden besprochen und erläutert.

Mindestens einmal jährlich werden die Bausteine des ISK im Rahmen einer Teamsitzung / Klärungsgespräch erläutert und anhand der täglichen Praxiserfahrungen reflektiert.

2.3 Persönliche Eignung (§ 4 PräVO)

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen müssen über die notwendige fachliche Kompetenz und persönliche Eignung verfügen. Die Überprüfung der persönlichen Eignung erfolgt in der Regel durch die Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses.

2.4 Erweitertes Führungszeugnis (§ 5 PräVO)

Ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis müssen alle Personen vorlegen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Kinder, Jugendliche oder erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, erziehen, ausbilden oder vergleichbaren Kontakt haben.²

Grundsätzlich müssen alle hauptamtlichen Mitarbeiter*innen ein erweitertes polizeiliches Führungszeugnis bei der Einstellung und im weiteren Verlauf jeweils nach fünf Jahren (in der aktuellen Fassung) vorlegen.

2.5 Straffreiheitserklärung (§ 6 PräVO)

Sollte die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht oder nicht rechtzeitig möglich sein, muss eine schriftliche Erklärung in Form der Straffreiheitserklärung abgegeben werden.

2.6 Selbstverpflichtungserklärung (§ 7 PräVO)

Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen sind zu Beginn ihrer Tätigkeit verpflichtet, die Selbstverpflichtungserklärung des Bistums Osnabrück zu unterzeichnen und bei der jeweiligen Abteilungsleitung wieder abzugeben.

² vgl. §4 Abs. 2 Präventionsordnung

2.7 Verhaltensregeln (§ 8 PräVO)

Alle Verantwortungsträgerinnen (haupt- und ehrenamtliche tätig) haben sich so zu verhalten, dass die ihnen anvertrauten Personen weder in ihrer sexuellen Integrität geschädigt, noch gefährdet oder belästigt werden. Als Grundlage sehen wir unseren Verhaltenskodex an. Die für ein Angebot Verantwortlichen haben die zur Abwendung der Gefährdung notwendigen Schritte entsprechend den gesetzlichen Regelungen einzuleiten, wenn ihnen gewichtige Anhaltspunkte für die Gefährdung des Wohles eines Kindes, Jugendlichen oder erwachsenen Schutzbefohlenen bekannt werden.

Verhaltenskodex

Die im Bistum Osnabrück angewandte Selbstverpflichtungserklärung ist als Konkretisierung einer Haltung in besonders sensiblen Bereichen und als Qualitätsmerkmal der Einrichtungskultur zu verstehen.

1. *Ich achte und respektiere die Persönlichkeit und Würde meiner Mitmenschen. Meine Arbeit ist von Wertschätzung und Vertrauen gegenüber den in meiner Obhut gegebenen Personen geprägt.*
2. *Ich schütze die mir anvertrauten Personen vor körperlichem und seelischem Schaden, vor Missbrauch und Gewalt.*
3. *Ich gehe achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Individuelle Grenzen von anderen respektiere ich. Dies bezieht sich insbesondere auch auf die Intimsphäre der mir anvertrauten Personen.*
4. *Ich beziehe gegen diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat, aktiv Stellung.*
5. *Ich bin mir meiner Vorbildfunktion gegenüber den mir anvertrauten Personen bewusst. Mein Leitungshandeln ist nachvollziehbar und ehrlich. Ich nutze keine Abhängigkeiten aus.*
6. *Ich bin mir bewusst, dass jede sexuelle Handlung mit Schutzbefohlenen arbeits-, disziplinar- und strafrechtliche Folgen haben kann.*
7. *Ich weiß, wo ich mich beraten lassen kann oder bei Bedarf Hilfe zur Klärung und Unterstützung bekomme und nehme sie in Anspruch.*

2.8 Beratungs- und Beschwerdewege (§ 9 PräVO)

Die nachfolgend aufgeführten Ansprechpartner stellen verbindliche interne wie externe Beratungs- und Beschwerdewege sicher. Diese sind den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen durch die Einstiegsgespräche bekannt.

Interne Ansprechpartner

Innerhalb des der Caritas St. Marien pflege GmbH fungieren folgende Ansprechpartner für Beratungen und Beschwerden:

| Vorname Name | Adresse | Telefon | Mail | Funktion |
|---------------|------------------|----------------|----------------------|----------|
| Klaus Kamps | Hannoverstraße 5 | 05921 71340618 | kkamps@caritas-os.de | |
| Izabella Buhl | Hannoverstraße 5 | 05921 71340618 | ibuhl@caritas-os.de | |

Externe Ansprechpartner

Weitere regionale Ansprechperson:

| Vorname, Name | Adresse | Telefon | Mail |
|-----------------|----------------------------------|-------------|---------------------------------|
| Beate Grüterich | Hauptstraße 10 48529 Nordhorn | 05921/77888 | B.Grueterich@efle-bistum-os.de> |

Bischöfliche Beauftragte für Fragen der sexuellen Gewalt an Minderjährigen und sonstige Schutzbefohlenen durch Geistliche und andere kirchliche Mitarbeiter*innen im Bistum Osnabrück:

| Vorname, Name | Adresse | Telefon | Mail |
|-------------------|--|--------------|--|
| Antonius Fahnmann | Domhof 2 49074 Osnabrück | 0800-7354120 | fahnmann@intervention-os.de |
| Olaf Düring | Domhof 2 49074 Osnabrück | 0800-5015684 | duering@awo-os.de |
| Kerstin Hülbrock | Domhof 2 49074 Osnabrück | 0800-5015685 | huelbrock@awo-os.de |
| Sarah Röser | Große Domsfreiheit 14 49074 Osnabrück | 0541 318-392 | s.roeser@bistum-os.de |
| Simon Kampe | Große Domsfreiheit 14 49074 Osnabrück | 0541 318-389 | s.kampe@bistum-os.de |

Link → [Kontaktseiten für Betroffene sexualisierter Gewalt oder geistlichen Missbrauchs – Bistum Osnabrück \(bistum-osnabrueck.de\)](https://www.bistum-osnabrueck.de/Kontakt/Kontaktseiten/Betroffene-sexualisierter-Gewalt-oder-geistlichen-Missbrauchs)

Die Koordinationsstelle zur Prävention von sexuellem Missbrauch dient der Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Präventionsaktivitäten

| Vorname, Name | Adresse | Telefon | Mail |
|-----------------------|-----------------------------|-------------|--|
| Christian Scholüke | Domhof 2 49074 Osnabrück | 0541 318381 | c.scholueke@bistum-os.de |
| Julia Jostwerth | Domhof 2 49074 Osnabrück | 0541 318386 | j.jostwerth@bistum-os.de |
| Frederieke Strugholtz | Domhof 2 49074 Osnabrück | 0541 318385 | f.strugholtz@bistum-os.de |

2.9 Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (§11 Prävo)

Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen zur Prävention von sexualisierter Gewalt ist integraler Bestandteil der Aus- und Fortbildung für kirchliche Mitarbeiter*innen. Schwerpunkte bilden die Möglichkeiten zur Verbesserung des Wohles und des Schutzes der anvertrauten Personen.

2.10 Qualitätsmanagement (§10 Prävo)

Die Aspekte des ISK sind im Qualitätsmanagementsystem integriert und die Einhaltung der Fristen, sowie die Überwachung der personenbezogenen Erfordernisse (z.B. Vorlage des erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses) erfolgt zentral in der Personalverwaltung. Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen

werden im jährlichen Fortbildungsplan terminiert und in der Qualifizierungsdatenbank nachgehalten.

Regelmäßige Teamsitzungen, kollegiale Beratung, Reflexionsgespräche und Supervision gehören bereits jetzt als fester Bestandteil zur Arbeit.