

Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt

des Sozialdienstes katholischer Frauen e.V. Aachen

Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Die Erstellung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage des folgenden Teils der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung, den wir daher an den Beginn unseres Schutzkonzeptes stellen:

Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO Institutionelles Schutzkonzept (veröffentlicht im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014)

1. „Jeder kirchliche Rechtsträger hat, ausgehend von einer Risikoanalyse, Institutionelle Schutzkonzepte für seine Zuständigkeitsbereiche zu erstellen. Dem kirchlichen Rechtsträger kommt dabei die Aufgabe zu, den Prozess zu initiieren, zu koordinieren und die Umsetzung zu gewährleisten. Der Präventionsbeauftragte steht bei der Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten beratend und unterstützend zur Verfügung. 2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein Institutionelles Schutzkonzept entwickeln. 3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglieder in einem Spitzen- bzw. Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- bzw. Dachverband entwickelte Institutionelle Schutzkonzept übernehmen. Wird das Institutionelle Schutzkonzept übernommen, ist eine Überprüfung und Anpassung an den eigenen Rechtsbereich durchzuführen und zu dokumentieren. 4. Ein bereits zum Zeitpunkt der Inkraftsetzung der Ausführungsbestimmungen erarbeitetes oder geltendes institutionelles Schutzkonzept muss vom kirchlichen Rechtsträger auf die Übereinstimmung mit der Präventionsordnung und diesen Ausführungsbestimmungen überprüft werden. 5. In das Institutionelle Schutzkonzept sind die Inhalte der §§ 4 - 10 der Präventionsordnung (Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Verhaltenskodex, Beschwerdewege, Qualitätsmanagement, Aus- und Fortbildung, Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen) und die dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen aufzunehmen.“

Das erarbeitete Institutionelle Schutzkonzept ist durch den kirchlichen Rechtsträger bis zum 31.12.2018 in Kraft zu setzen, in geeigneter Weise in den Einrichtungen, Gremien und sonstigen Gliederungen des kirchlichen Rechtsträgers zu veröffentlichen und dem Präventionsbeauftragten der Diözese Aachen zuzuleiten.

Präventionsfachkraft

Nach § 12 der Präventionsordnung benennen wir als kirchlicher Rechtsträger eine Präventionsfachkraft.

Für unsere Institution wurde Frau Roswitha Frenzel nach einer Ausbildung beim Bistum Aachen am 12.12.2014 mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt. Frau Frenzel ist zu erreichen unter der Telefon-Nr.: 0241 470450 oder per E-Mail unter: roswitha.frenzel@skf-aachen.de

Unsere Präventionsfachkraft

- ist Ansprechpartnerin für Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt;
- kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und kann über interne und externe Beratungsstellen informieren;
- unterstützt unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes;
- bemüht sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger;
- berät uns bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene und trägt mit Sorge dafür, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen;
- ist Kontaktperson vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen und gibt Fort- und Weiterbildungsbedarfe an diese weiter.

Dazu gehören u.a.:

- aktive Umsetzung der eigenen und der Institutionellen Werthaltung in die Arbeit
- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der betreuten/behandelten Personen
- Fördern der Selbstkompetenzen der betreuten/behandelten Personen
- besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den betreuten/behandelten Personen
- Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unseren Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen(gruppen). Dazu gehören auch die uns anvertrauten Menschen, deren Angehörige etc.

Bestandteile des Institutionellen Schutzkonzeptes für unsere Einrichtungen und Dienste sind nach der Präventionsordnung:

- Persönliche Eignung/Personalauswahl und Personalentwicklung
- Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung
- Verhaltenskodex
- Beschwerdewege
- Aus- und Fortbildung/Qualifikation
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Nachhaltige Einarbeitung in die Struktur bzw. die Regelungen

Die Bestandteile Persönliche Eignung, Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, Einarbeitung in die Regelstruktur sowie die vom Bistum Aachen vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit bzw. für alle Einrichtungen des Sozialdienstes katholischer Frauen e.V. Aachen. Für die Kinder- und Jugendhilfe, die Altenhilfe, die Eingliederungshilfe und die Krankenhäuser gelten arbeitsfeldspezifisch in den NRW Bistümern abgestimmte eigene Curricula für die Aus- und Fortbildung sowie je arbeitsfeldspezifische Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, an die wir uns halten. Für die Kinder- und Jugendhilfe sowie für die Arbeitsbereiche der Erwachsenenhilfe gelten jeweils zusätzlich spezielle Verhaltenskodizes, die im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind.

Risikoanalyse

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu § 3 PräVO (Erstveröffentlichung im Kirchlichen Anzeiger Bistum Aachen, Nr. 5, 1. Mai 2014) haben wir eine Risikoanalyse erstellt. Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen. Deshalb war es uns als Träger wichtig, dass wir gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt und in dieser Ausrichtung die Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben.

Vor diesem Hintergrund haben wir eine Arbeitsgruppe (2018) eingesetzt, die mit der Erstellung einer Risikoanalyse beauftragt war. Dieser Arbeitsgruppe gehörten an:

als Vertreter/Vertreterin des Rechtsträgers Frau Ursula Braun-Kurzmann

als qualifizierte Präventionsfachkraft Frau Roswitha Frenzel

von der Mitarbeitervertretung Frau Roswitha Frenzel

als Mitarbeiterin in leitender Verantwortung Frau Dagmar Kogel

als Mitarbeiterin Frau Mechthild Parzonka

Durchführung der Risikoanalyse

Die Risikoanalyse war für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Institution/unserer Einrichtung/unseren Diensten zu erkennen. Wir, die oben Genannten, haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Einrichtungen

Beachtung fanden folgende Bedingungen, Arbeitsabläufe und Strukturen:

Personengruppen aller Hierarchie-Ebenen im Hinblick auf bestehende Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse (Altersunterschiede, Führungsstruktur, Kommunikationsstrukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse etc.) wurden einbezogen

- Auf allen Ebenen der Organisation wurde das Wissen über sexualisierte Gewalt ermittelt und die Verankerung des Themas Prävention beschrieben

- Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen (auch informelle Strukturen) wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und Rollenklarheit untersucht.
- Informationsmanagement (Information der Betreuten über die Struktur der Einrichtung/Regelungen, Mitarbeitenden etc.)
- Mögliche strukturell- oder ablaufbedingte Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Pflegesituationen, Untersuchungen etc.)
- Der Umgang mit Fehlern, Fehlverhalten und Grenzverletzungen (Fehlerkultur) in der alltäglichen Arbeit
- vorhandene (enge) Betreuungsverhältnisse und Bezugsbetreuung, Beratungs- und Betreuungssituationen
- räumliche Gegebenheiten
- Gestaltung von Dienst-/Arbeitsplänen
- Risikoorte und -zeiten, insbesondere Übernachtungs-, Wohn- und Transportsituationen
- Regelungen für Nachtdienste, Feiertage und Ferienzeiten mit personeller Unterbesetzung wurden in die Analyse einbezogen.
- Der Themenkomplex Umgang mit Sexualität (Sexualberatung, sexuelle Selbstbestimmung, ggf. Sexualpädagogik etc.) und Verfahrensschritte, Beschwerdemöglichkeiten, Meldeverfahren fanden Berücksichtigung
- Zu prüfen war das Funktionieren des Beschwerdemanagements und die Passgenauigkeit sowohl im Hinblick auf die Zielgruppe und deren Angehörige als auch auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen der Einrichtung.

Die Ergebnisse der Risikoanalyse zeigten uns auf, welche konzeptionellen und/oder strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes gegen (sexualisierte) Gewalt erforderlich waren, die wir in unser Institutionelles Schutzkonzept aufgenommen und umgesetzt haben.

Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung §4 PräVO

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstruktur von Diensten und Einrichtungen. Ein Gespräch mit den Mitarbeitenden über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass (sexualisierte) Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist. Unser Ziel ist, nur geeignetes Personal im Sinne der Präventionsordnung einzustellen. Dies bezieht sich sowohl auf die fachliche Kompetenz als auch auf die persönliche Eignung. Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung verurteilt sind, kommen nicht zum Einsatz. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung in der Personalentwicklung und für die Aus- und Fortbildung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt. Angesprochen in Bewerbungsgesprächen bzw. Gesprächen mit Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden Menschen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf zum Thema

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung § 5 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 5

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Abs. 2 oder 3 PräVO genannten Straftat verurteilt sind. Mitarbeitende sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeitenden gemäß § 2 Abs. 7 PräVO auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter, dass sie/er nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt ist und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird, verpflichtet sie/er sich, dies den Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen. Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Externe Partner und Dienstleistende (beispielsweise Reinigungsunternehmen, Fußpflege, Physiotherapie, Fahrdienste) Anhand der Risikoanalyse haben wir unsere externen Partner, Dienstleistende oder die Mitarbeitenden von Diensten in gemeinsamer Trägerschaft mit anderen Trägern auf ihren direkten Kontakt mit unseren Klienten bewertet. Folgende externe Partner sind für uns tätig: Reinigungsfirma Herbst. Die MitarbeiterInnen dieser Reinigungsfirma sind nie in Kontakt mit Kindern, Klientinnen und Klienten. Die Reinigungsarbeiten werden außerhalb der Dienst- und Öffnungszeiten erledigt.

Beschwerdewege §7 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 7

Nur gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der sich uns anvertrauenden Menschen beitragen. Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der sich uns anvertrauenden Menschen. Es ist wichtig, dass sie ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen, die entwickelt werden, und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet. Zuständige Präventionsfachkraft für unsere Institution ist Frau Roswitha Frenzel.

Interne Beschwerdestelle ist:

Sozialdienst katholischer Frauen e.V. Aachen, Geschäftsführung, Frau Ursula Braun-Kurzmann, Wilhelmstr. 22, 52070 Aachen, Tel. 0241 470450, geschaeftsfuehrung@skf-aachen.de

Externe Beratungs- und Beschwerdestelle ist:

- Deutscher Kinderschutzbund Ortsverband Aachen e.V., Talstr. 2, 52068 Aachen, Tel.0241 949940, info@kinderschutzbund-aachen.de
- **Helmut Keymer**
Interventionsstelle gegen sexualisierte Gewalt
Klosterplatz 7,
52062 Aachen
Tel: 0241 - 452 890
E-Mail: helmut.keymer@bistum-aachen.de
- **Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums Aachen:**
<https://www.bistum-aachen.de/aufarbeitung-konsequenzen/Schon-umgesetzt/Unabhaengige-Ansprechpersonen/>

Auf der Grundlage des Handlungsleitfadens des Bistums Aachen haben wir auf unsere Institution angepasste Melde- und Verfahrenswege für uns entwickelt, die im Anhang zu unserem Schutzkonzept zu finden sind. Die Personen und Stellen sowie die Verfahrenswege sind für Kinder und Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitende beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig oder in leichter Sprache. Die Melde- und Verfahrenswege folgen den „Leitlinien für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und erwachsener Schutzbefohlener durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich der Deutschen Bischofskonferenz“ und den Empfehlungen des Deutschen Caritasverbandes.

Verhaltenskodex § 6 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 6

In unserer Institution haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität. Wirksame Präventionsarbeit gelingt dann, wenn alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Klare und verbindliche Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen sind deshalb notwendig. Den Verhaltenskodex haben wir in unserer Institution in einer hierarchieübergreifenden Arbeitsgruppe entwickelt. Für folgende Bereiche haben wir gemeinsam verbindliche und konkrete Verhaltensregeln aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind:

- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Sprache und Wortwahl
- Umgang und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- Angemessenheit von Körperkontakten
- Beachtung der Intimsphäre
- Zulässigkeit von Geschenken
- Disziplinarmaßnahmen
- Verhalten auf Freizeiten und Reisen

Der Verhaltenskodex stellt die gemeinsame Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Unsere Personalabteilung berücksichtigt das folgende Vorgehen: Mit allen Mitarbeitenden wird als Voraussetzung für eine Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen individuell eine Vereinbarung getroffen. Dazu wird der Verhaltenskodex bei Einstellung bzw. für bereits angestellte Mitarbeitende bzw. tätige Ehrenamtliche (ab Gültigkeit dieses Institutionellen Schutzkonzeptes) unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt. Der von den Mitarbeitenden zu unterzeichnende Verhaltenskodex ist diesem Institutionellen Schutzkonzept beigelegt.

Aus- und Fortbildung § 9 PräVO und Ausführungsbestimmungen zu § 9

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen sowie Handlungssicherheit. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz sind Inhalte in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen. Wir schulen unsere aktuell Mitarbeitenden je nach Intensität des Kontaktes und der Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Arbeitsalltags in Präsenzs Schulungen- oder einer Mischung aus Online- und Präsenz-Schulungs-Angeboten (Blended Learning). Dabei nehmen wir die Empfehlungen von Caritas und Bistum zum Schulungsumfang und der Zuordnung der Mitarbeitenden auf. Dies gilt ebenso für die neu eingestellten Mitarbeitenden, mit denen die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert wird. Neu eingestellte Mitarbeitende werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller dazugehörenden Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen. Spätestens alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch, die sich nach dem Bedarf unserer Mitarbeitenden an vertiefenden Schulungsinhalten richten. Unsere Schulungen erfolgen mithilfe eigener bzw. externer Multiplikatorinnen/ Multiplikatoren.

Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen § 10 PräVO

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten. Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, in dem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klienten mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung. Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus.

Integration in die Regelstruktur des SkF e.V. Aachen

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit in unseren Diensten und Einrichtungen haben wir die Bausteine unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in unsere Regelstruktur integriert. Regelmäßig überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf. Unsere Regelstruktur beinhaltet auch die Schulungsmodalitäten der Mitarbeitenden (Vertiefung alle fünf Jahre) und die Regelungen zur Schulung im Institutionellen Schutzkonzept sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre. Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention vor (sexualisierter) Gewalt berücksichtigt. Beispielhaft werden folgende Fragen zu stellen sein:

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risikofaktoren durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus, wie ist ihre Qualität, und werden sie bei einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt wirklich genutzt und angenommen? Trauen sich die anvertrauten Personen, sich über diese Wege zu beschweren? Ansonsten muss an dieser Stelle dringend nachgebessert werden.
- Ist der Verhaltenskodex noch angemessen, oder haben sich anhand des Vergleichs mit der Praxis Sicherheitsmängel oder Unsicherheiten gezeigt? Hat sich die Gesellschaft weiter verändert, so dass einige Vorhaben unrealistisch erscheinen? Sind andere Fragestellungen hinzugekommen, die im Jahr 2018 noch nicht vorlagen?
- Der SkF e.V. Aachen hat 1 Kraft zur Präventionsfachkraft ausgebildet, die die Weiterentwicklung der nachhaltigen Präventionsarbeit immer wieder anstößt und wachhält.
- Als Präventionsfachkraft ist bei uns tätig:
Frau Roswitha Frenzel, Tel. 0241 470450, mail: roswitha.frenzel@skf-aachen.de
- Wir informieren in unserer Einrichtung per Aushang oder in anderer geeigneter Weise, wer Präventionsfachkraft ist.
- Grundsätzlich verantwortlich für das Qualitätsmanagement sind:
Ursula Braun-Kurzmann, Geschäftsführerin
Roswitha Frenzel, stellvertr. Geschäftsführerin
Michael Fegers, Leiter Kita Rokoko
Dagmar Kogel, Leiterin Kita Schatzinsel
Gisela Mingers, Leiterin Kita Wilhelmstrasse
Martina Hager, Leiterin Kita SpürNASEn
Hülya Gökgöz-Corsten, Leiterin Frauen- und Kinderschutzhaus

Anlagen

Verhaltenskodex für Einrichtungen des SkF Aachen in der Arbeit mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Verhaltenskodex für Einrichtungen des SkF Aachen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen

Melde- und Verfahrenswege bei Verdacht von sex. Missbrauch von Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen