

„Gemeinsam setzen wir uns für Menschen ein.“



Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt des SKFM Mettmann e.V.

Neanderstraße 68-72
40822 Mettmann
Telefon 02104 1419-0
Telefax 02104 1419-122
Mail: geschaeftsstelle@skfm-mettmann.de
www.skfm-mettmann.de

erstellt von Eva-Maria Düring (Präventionsfachkraft)
freigegeben durch Lilo Löffler (Geschäftsführerin)

Inhaltsverzeichnis

Präambel	3
Risikoanalyse	4
Institutionelles Schutzkonzept	5
Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung	5
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	6
Verhaltenskodex.....	6
Beschwerdewege / Intervention	7
Beschwerdemanagement	7
Intervention	7
AnsprechpartnerInnen.....	8
Qualitätsmanagement	8
Aus- und Fortbildung / Qualifikation	9
Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.....	9
Anhang	10
Selbstauskunftserklärung	10
Verhaltenskodex.....	11
Verpflichtungserklärung	16
Intervention	17

Präambel

Das Wohl und die Würde der uns anvertrauten Menschen ist dem SKFM Mettmann jederzeit ein zentrales Anliegen. Alle haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen fühlen sich diesem Ziel verpflichtet und engagieren sich für die Menschen mit ausgeprägtem Respekt unter Wahrung der persönlichen Grenzen. Das Anliegen wird in unserem Leitbild sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der MitarbeiterInnen hervorgeht. Das Leitbild bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit.

Mit der Erstellung und Umsetzung dieses Institutionellen Schutzkonzeptes verbinden wir das Ziel, den uns anvertrauten Menschen nachhaltig einen angstfreien Raum zu bieten und ihnen den Schutz und die Wahrnehmung ihrer Rechte vor körperlicher und seelischer Unversehrtheit zu ermöglichen. Wir verpflichten uns der „Kultur der Achtsamkeit“ in dem Wissen, dass der Prozess nie abgeschlossen sein wird und einer kontinuierlichen Weiterentwicklung bedarf. Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Zustände und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor sexualisierter Gewalt wahrnehmen. Für die Fachkräfte des SKFM Mettmann ist Prävention gegen sexualisierte Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Uns ist bewusst, dass sexuelle Grenzverletzungen gegenüber MitarbeiterInnen durch uns anvertraute Menschen, aber auch sexuelle Grenzverletzungen zwischen den uns anvertrauten Menschen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Bei der Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes war es uns wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes auf unterschiedlichen Ebenen und in den verschiedenen Bereichen anzuregen. In einem partizipativen Prozess ist so das vorliegende Konzept entstanden. Die Beschäftigung damit hat gezeigt, dass dies zu weiteren Überlegungen führt, so dass wir das Institutionelle Schutzkonzept als den Beginn eines Weges verstehen. Das Institutionelle Schutzkonzept wird kontinuierlich dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen. Es gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns Anvertrauten zu übernehmen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung unseres Institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung allen gegenüber ernst nimmt und in unserem Handeln sichtbar wird.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist ein wertvolles Mittel zur erkennbaren Qualitätsentwicklung. Uns ist bewusst, dass die im Folgenden festgelegten Inhalte sich im Sinne des Qualitätsmanagements in der Praxis bewähren und womöglich angepasst werden müssen.

Risikoanalyse

Der SKFM Mettmann setzt sich aus den fünf unterschiedlichen Fachbereichen Sozialpsychiatrie, Betreuungen, Frauen und Familie, Arbeit und Beschäftigung sowie Schulbetreuungen zusammen. Gemeinsam gestalten wir den SKFM Mettmann und entwickeln diesen weiter. Von besonderer Bedeutung sind gelingende Rahmenbedingungen und die passgenaue Umsetzung für die verschiedenen Bedürfnisse der uns anvertrauten Menschen. Aus der gemeinsamen Verantwortung heraus ist es uns wichtig, die Risikoanalyse breit angelegt zu verfassen.

Die Risikoanalyse ist für uns ein wesentliches Instrument, um Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserem Verein zu erkennen. Wir haben Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen überprüft, die sexualisierte Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse waren Grundlage für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes. Es ist Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung des Präventionskonzeptes und konkreter Präventionsmaßnahmen in unseren Fachbereichen.

Institutionelles Schutzkonzept

Der SKFM Mettmann unterstützt die unterschiedlichen Bemühungen der katholischen Kirche zur Prävention sexualisierter Gewalt ausdrücklich. Wir freuen uns über die verschiedenen Initiativen und die bereits erfolgten Veränderungen.

Die Prävention sexualisierter Gewalt braucht Frauen und Männer, die hinsehen und so deutlichen Schutz ermöglichen. Wir ermutigen MitarbeiterInnen aktiv darin, sich aus einer respektvollen und wertschätzenden Haltung heraus für die uns anvertrauten Menschen bestmöglich zu engagieren.

Persönliche Eignung / Personalauswahl und -entwicklung

Der SKFM Mettmann stellt auf unterschiedlichen Wegen sicher, dass nur geeignetes Personal eingestellt wird bzw. sich ehrenamtlich für den SKFM engagiert. Dies bezieht sich sowohl auf fachliche Kompetenzen als auch auf die persönliche Eignung.

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Personalverantwortlichen die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt im Vorstellungsgespräch, während der Einarbeitungszeit sowie in den weiterführenden regelmäßig stattfindenden MitarbeiterInnen-Gesprächen. Ein Gespräch mit den MitarbeiterInnen über den Verhaltenskodex und das Beschwerdemanagement verdeutlicht, dass sexualisierte Gewalt kein Tabuthema im SKFM Mettmann ist.

Angesprochen werden insbesondere:

- eine wertschätzende Grundhaltung
- ein respektvoller Umgang
- ein angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den uns anvertrauten Menschen, deren Angehörigen, KooperationspartnerInnen und sonstigen externen Personen
- ein angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den uns anvertrauten Menschen
- eine individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- ein Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- das Fachwissen zum grenzachtendem Umgang
- der Fortbildungsbedarf zum Thema

Auch bei ehrenamtlichen MitarbeiterInnen findet bereits im Kennenlern-Gespräch eine Thematisierung der Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt statt. Ehrenamtliche MitarbeiterInnen werden bei Ihrer Tätigkeit engmaschig von hauptamtlichem Personal begleitet, die auch eine Auseinandersetzung mit dem Verhaltenskodex und dem Beschwerdemanagement beinhaltet.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

In unseren Diensten und Einrichtungen werden keine Personen eingesetzt, die rechtskräftig wegen einer in § 2 Absatz 2 oder 3 PräV O genannten Straftat verurteilt sind.

MitarbeiterInnen sowie ehrenamtlich Tätige müssen, entsprechend den gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen, ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen.

Darüber hinaus fordern wir alle MitarbeiterInnen gemäß § 2 Abs. 7 Präventionsordnung auf, einmalig eine Selbstauskunftserklärung (s. Anlage) abzugeben.

In der Selbstauskunftserklärung versichern die MitarbeiterInnen, dass sie nicht wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt rechtskräftig verurteilt sind und auch in diesem Zusammenhang kein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet ist. Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, verpflichten sie sich, dies dem Dienstvorgesetzten umgehend mitzuteilen.

Die Selbstauskunftserklärung wird nach den geltenden arbeits- und datenschutzrechtlichen Bestimmungen verwaltet und aufbewahrt.

Verhaltenskodex

In unseren Fachbereichen bieten wir Menschen in ihren jeweiligen Lebenssituationen Räume, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können und in denen sie sich angenommen und sicher fühlen.

Die Beziehungen zu den uns anvertrauten Menschen gestalten wir transparent in positiver Zuwendung, Achtsamkeit, Wertschätzung, Respekt und Transparenz. In den Arbeits- und Handlungsabläufen sind uns ein verantwortungsvoller Umgang mit Nähe und Distanz sowie ein grenzachtender Umgang sehr wichtig.

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle Kontaktpersonen der uns anvertrauten Personen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren MitarbeiterInnen ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen notwendig.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex (s. Anlage) von den MitarbeiterInnen anerkannt.

An der Entwicklung des Verhaltenskodex für den SKFM Mettmann waren beteiligt:

- VertreterInnen des Rechtsträgers
Vorstand und Geschäftsführung
- Qualifizierte Präventions-Fachkraft
- VertreterInnen der Mitarbeitervertretung
- MitarbeiterInnen in leitender Verantwortung
- MitarbeiterInnen
- ehrenamtlich Tätige
- schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene des Nutzerbeirates

Der Verhaltenskodex wird jeder/jedem haupt- und ehrenamtlich Tätigen vor Beschäftigungsbeginn ausgehändigt. Bei bereits bestehenden Tätigkeiten wird dies nachgeholt. In der Verpflichtungserklärung wird die Kenntnis bestätigt. Der Verhaltenskodex selbst verbleibt bei den haupt- und ehrenamtlich Tätigen.

Beschwerdewege / Intervention

Beschwerdemanagement

Nur gemeinsam können wir als Personen, als Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der uns anvertrauten Menschen beitragen.

Eine wichtige Säule ist dabei die Beteiligung der uns anvertrauten Menschen. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen bei der Entwicklung von Beschwerdewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte geachtet und gefördert, und Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Fachbereichen sind interne und externe Beratungs- und Beschwerdestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlichen und hauptamtlichen MitarbeiterInnen beschrieben und angemessen bekannt gemacht.

Unser Beschwerdemanagement hat dabei vor allem das Ziel, die uns anvertrauten Menschen vor unprofessionellem Handeln zu schützen und die Qualität des professionellen Handelns zu verbessern. Wir sehen in diesem Beschwerdeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

Meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich (z.B. Briefkasten, postalisch, Kommunikation über Dritte, telefonisch, digital).

Intervention

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar.

Als SKFM Mettmann ist es uns wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Dabei ist uns bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die uns anvertrauten Menschen als auch im Hinblick auf die MitarbeiterInnen nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist durch den Diözesan-Caritasverband für das Erzbistum Köln geregelt (s. Anlage) und den MitarbeiterInnen, den uns anvertrauten Menschen sowie deren Angehörigen bekannt.

Jede Information in Bezug auf sexualisierte Gewalt ist zu beachten und ernst zu nehmen unabhängig davon, auf welche Art und Weise sie eingeht oder erfolgt. Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft oder entsprechende Stellen zu melden.

AnsprechpartnerInnen

Meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich (z.B. Briefkasten, postalisch, Kommunikation über Dritte, telefonisch, digital) und werden von einer fachlich kompetenten Person entgegengenommen.

Präventionsfachkraft des SKFM:

Eva-Maria Düring, 02104.1419-220, eva-maria.duering@skfm-mettmann.de

Beauftragte Ansprechpersonen beim Erzbistum Köln:

Diplom-Psychologin Hildegard Arz, 01520.1642-234
Diplom-Psychologe und Pädagoge Dr. Emil Naumann, 01520.1642-394
Rechtsanwalt Hans-Jürgen Dohmen, 01520.1642-126

Interventionsbeauftragter Erzbistum Köln:

Oliver Vogt, 0221.1642-1821, oliver.vogt@erzbistum-koeln.de

Qualitätsmanagement

Im Hinblick auf einen wirksamen Schutz vor sexualisierter Gewalt ist die Verankerung der Präventionsarbeit in den verschiedenen Fachbereichen des SKFM Mettmann unentbehrlich. Im Sinne des Qualitätsmanagements ist das Institutionelle Schutzkonzept in die verschiedenen Schritte integriert.

Prozessbeschreibungen, Verfahrensregelungen sowie Standards werden unter Berücksichtigung der erarbeiteten Bausteine des Schutzkonzeptes entwickelt bzw. auf Einhaltung präventionsrelevanter Aspekte hin überprüft. Dabei werden nach Möglichkeit alle beteiligten Personengruppen einbezogen.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung haben wir unser Institutionelles Schutzkonzept in das Qualitätsmanagement integriert.

Vor dem Hintergrund einer stetigen Fortschreibung der Präventionsarbeit in den Fachbereichen des SKFM Mettmann erfolgt regelmäßig eine Überprüfung, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzepts bedarf.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einer Krisenintervention erfolgt eine Evaluation des Schutzkonzeptes und ggf. eine Anpassung. Dabei werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt berücksichtigt.

Aus- und Fortbildung / Qualifikation

Alle MitarbeiterInnen und ehrenamtlich Tätigen sind in ihrem Arbeitsfeld zum Thema sexualisierte Gewalt sensibilisiert, verfügen über ein entsprechendes Basiswissen und haben Handlungssicherheit.

Das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ist Bestandteil der Einarbeitung. Bereits hier wird die verpflichtende Teilnahme an den Präventionsschulungen thematisiert und geprüft, in welchem Umfang geschult werden muss.

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz müssen Bestandteil in diesen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen sein.

Nach fünf Jahren findet eine Auffrischung der Präventionsschulung statt.

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller MitarbeiterInnen, die Stärkung der Selbstkompetenz der uns anvertrauten Menschen zu unterstützen. Durch das authentische Vorleben eines respektvollen und gewaltfreien Miteinanders, eines angemessenen Nähe-Distanz-Verhältnisses und der Vermittlung von Werten fungieren die MitarbeiterInnen als Rollen-Modelle des Umgangs.

In unseren Diensten und Einrichtungen sind Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt den uns anvertrauten Personen angemessen zugänglich gemacht.

Konkrete Angebote geben dem Thema Prävention eine besondere Aufmerksamkeit.

Anhang

Selbstauskunftserklärung

Selbstauskunftserklärung

gemäß § 5 Absatz 1 Sätze 2 und 3 der „Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung)“
im Erzbistum Köln

Name, Vorname, Geburtsdatum

Tätigkeit, Rechtsträger

Hiermit erkläre ich, dass ich nicht wegen einer strafbaren sexualbezogenen Handlung gemäß § 72a SGB VIII rechtskräftig verurteilt worden bin und auch insoweit aktuell kein Ermittlungs- bzw. Voruntersuchungsverfahren gegen mich läuft.

Für den Fall, dass diesbezüglich ein Ermittlungsverfahren gegen mich eingeleitet wird, verpflichte ich mich, dies dem Rechtsträger unverzüglich mitzuteilen.

Mir ist bekannt, dass über getilgte oder tilgungsreife Vorstrafen und bereits eingestellte Ermittlungsverfahren keine Auskunft erteilt werden muss.

Ort, Datum

Unterschrift

Verhaltenskodex

Der Sozialdienst Katholischer Frauen und Männer (SKFM) Mettmann bietet Lebensräume, in denen Menschen ihre Persönlichkeit, ihre religiösen und sozialen Kompetenzen und Begabungen entfalten können. Diese Lebensräume sollen geschützte Orte sein, an denen sie angenommen und sicher sind. Die Verantwortung für den Schutz vor jeglicher Form von Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, liegt bei den haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie den ehrenamtlich Tätigen, die in einem von Achtsamkeit geprägten Klima einander und den ihnen anvertrauten Menschen begegnen sollen.

Hierzu bedarf es der Aneignung von Fachwissen und der Kenntnis über Beschwerdewege. Vor allem aber gilt es eine Haltung einzunehmen, die gekennzeichnet ist von wachsamem Hinschauen, offenem Ansprechen, transparentem und einfühlsamem Handeln im Umgang mit Kindern und Jugendlichen, mit schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen und untereinander.

Die haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die ehrenamtlich Tätigen verpflichten sich unter Wahrung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. den Datenschutz, zu folgendem Verhaltenskodex:

1. Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Menschen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte. Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten.
2. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir anvertrauten Menschen.
3. Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Menschen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.
4. Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.
5. Ich bin über die Verfahrenswege und die Ansprechpartnerinnen / Ansprechpartner im Erzbistum Köln und meines Verbandes informiert und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

6. Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber den mir anvertrauten Menschen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Auf der Basis dieser Grundhaltung werden die nachfolgenden Verhaltensregeln festgelegt. Ausnahmeregelungen davon müssen nachvollziehbar und transparent sein.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der Arbeit mit uns anvertrauten Menschen geht es darum, 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 könnten.

- Die persönliche Anrede hat dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Die uns anvertrauten Menschen haben das Recht, gesiezt zu werden.
- Der Umgang wird so gestaltet, dass Menschen keine Angst gemacht und keine Grenzen überschritten werden.
- Individuelle Grenzempfindungen sind ernst zu nehmen und zu achten und nicht abfällig zu kommentieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert und dürfen nicht übergangen werden.
- Herausgehobene, intensive freundschaftliche Beziehungen zwischen Bezugspersonen und Anvertrauten sind zu unterlassen wie z.B. gemeinsame Urlaube oder regelmäßige private Einladungen.

Angemessenheit von Körperkontakt

Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, d.h. der Wille der anvertrauten Person ist ausnahmslos zu respektieren.

- Grundsätzlich wird vor körperlichen Berührungen nach dem Einverständnis gefragt.
- Körperliche Berührungen haben dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Sie haben die freie und erklärte Zustimmung durch die jeweiligen anvertrauten Menschen vorauszusetzen.
- Unerwünschte Berührungen, körperliche Annäherung, insbesondere in Verbindung mit dem Versprechen einer Belohnung oder Androhung von Strafe, sind nicht erlaubt.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache und Wortwahl können Menschen zutiefst verletzt und gedemütigt werden. 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 individuellen Lage und der Fähigkeit des Verständnisses der jeweiligen anvertrauten Menschen von einem angepassten Umgang geprägt zu sein.
- Vermieden werden Kosenamen, sexistische Sprache, Fäkalien Sprache, Zynismus oder Verniedlichungen.
- Bei sprachlichen Grenzverletzungen ist einzuschreiten und Position zu beziehen.
- Das Sprachniveau wird an den uns anvertrauten Menschen angepasst. Es wird auf angemessene Lautstärke, Zeit für mögliche Antworten und eine verständliche Sprache geachtet (z. B. leichte Sprache).

Selbstbestimmung und Hilfe zur Selbsthilfe

Jeder Mensch hat das Recht auf Hilfe zur Selbsthilfe sowie auf Unterstützung, um ein möglichst selbstbestimmtes Leben führen zu können. Der Schutz der und die Förderung von selbstbestimmtem Leben ist zu gewährleisten.

- Jede und jeder hat das Anrecht auf selbstbestimmtes Leben. Im Rahmen dieser Selbstbestimmung entscheiden die anvertrauten Menschen über die eigenen Bedürfnisse und Wünsche.
- Die Wünsche der anvertrauten Menschen in privaten, intimen oder persönlichen Situationen werden berücksichtigt.

Beachtung der Intimsphäre

Jeder Mensch hat das Recht auf Wahrung und Schutz seiner Privat- und Intimsphäre. Der Schutz der Privat- und Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt.

- In Wohn- oder vergleichbaren Räumen findet eine besondere Achtsamkeit im Umgang mit den jeweiligen anvertrauten Menschen statt.
- Die anvertrauten Menschen haben ein Anrecht auf Privat- und Intimsphäre. Diese ist zu gewähren und darf im Rahmen der Selbstbestimmung ausgelebt werden.
- Gemeinsame Körperpflege mit anvertrauten Menschen, insbesondere gemeinsames Duschen, ist nicht erlaubt.

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke und Bevorzugungen können keine ernst gemeinte sinnvolle Zuwendung ersetzen. Sie gehören nicht zu fachlichen Maßnahmen. Vielmehr können Geschenke emotionale Abhängigkeit fördern. Daher gehört es zu den Aufgaben der verantwortlich Tätigen, den Umgang mit Geschenken reflektiert und transparent zu handhaben.

- Finanzielle Zuwendungen, Belohnungen und Geschenke an anvertraute Menschen, die in keinem Zusammenhang mit der konkreten Aufgabe der Bezugsperson stehen, sind nicht erlaubt.
- Die Annahme von persönlichen Geschenken zu besonderen Anlässen wie Geburtstag, Weihnachten oder Abschied wird reflektiert und transparent gehandhabt. Von Dauergeschenken oder unangemessenen Geschenken wird Abstand genommen.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

Der Umgang mit Sozialen Netzwerken und digitalen Medien ist in der heutigen Zeit alltägliches Handeln. Um Medienkompetenz zu fördern, ist ein umsichtiger Umgang damit unablässig. Die Auswahl von Filmen, Fotos, Spielen und Materialien muss im Sinne eines achtsamen Umgangs miteinander sorgsam getroffen werden. Sie hat fachlich sinnvoll und an den anvertrauten Menschen orientiert zu erfolgen.

- Viele anvertraute Menschen nutzen neue Medien und soziale Netzwerke. Der Zugang dazu ist ggf. durch Begleitung, Unterstützung oder Aufklärung von Gefahren zu gewährleisten.
- Bei Veröffentlichungen von Foto- und Tonmaterial oder Texten ist das allgemeine Persönlichkeitsrecht, insbesondere das Recht am eigenen Bild, zu beachten.
- Anvertraute Menschen dürfen in sexualisierter, herabsetzender oder entwürdigender Weise weder beobachtet noch fotografiert oder gefilmt werden.
- Die Weitergabe von persönlichen Telefonnummern, E-Mail-Adressen oder Privatadressen hat zu unterbleiben.

Regeln des Zusammenlebens

Regeln des Zusammenlebens müssen so gestaltet sein, dass die persönlichen Grenzen nicht überschritten werden.

- Regeln des Zusammenlebens orientieren sich an den Bedürfnissen und individuellen Situationen der anvertrauten Menschen.

- Bei notwendigen Maßnahmen zur Sicherstellung der Regeln des Zusammenlebens ist jede Form von Gewalt, Nötigung, Drohung oder Freiheitsentzug untersagt. Fachliche Normen sowie das geltende Recht sind zu beachten.

Verpflichtungserklärung

gemäß §6 Abs.3 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (Präventionsordnung) im Erzbistum Köln

Personalien und Tätigkeit der / des Erklärenden

Name, Vorname

Anschrift

Fachbereich

Dienstbezeichnung bzw. ehrenamtliche Tätigkeit

Erklärung

Ich habe den Verhaltenskodex erhalten.

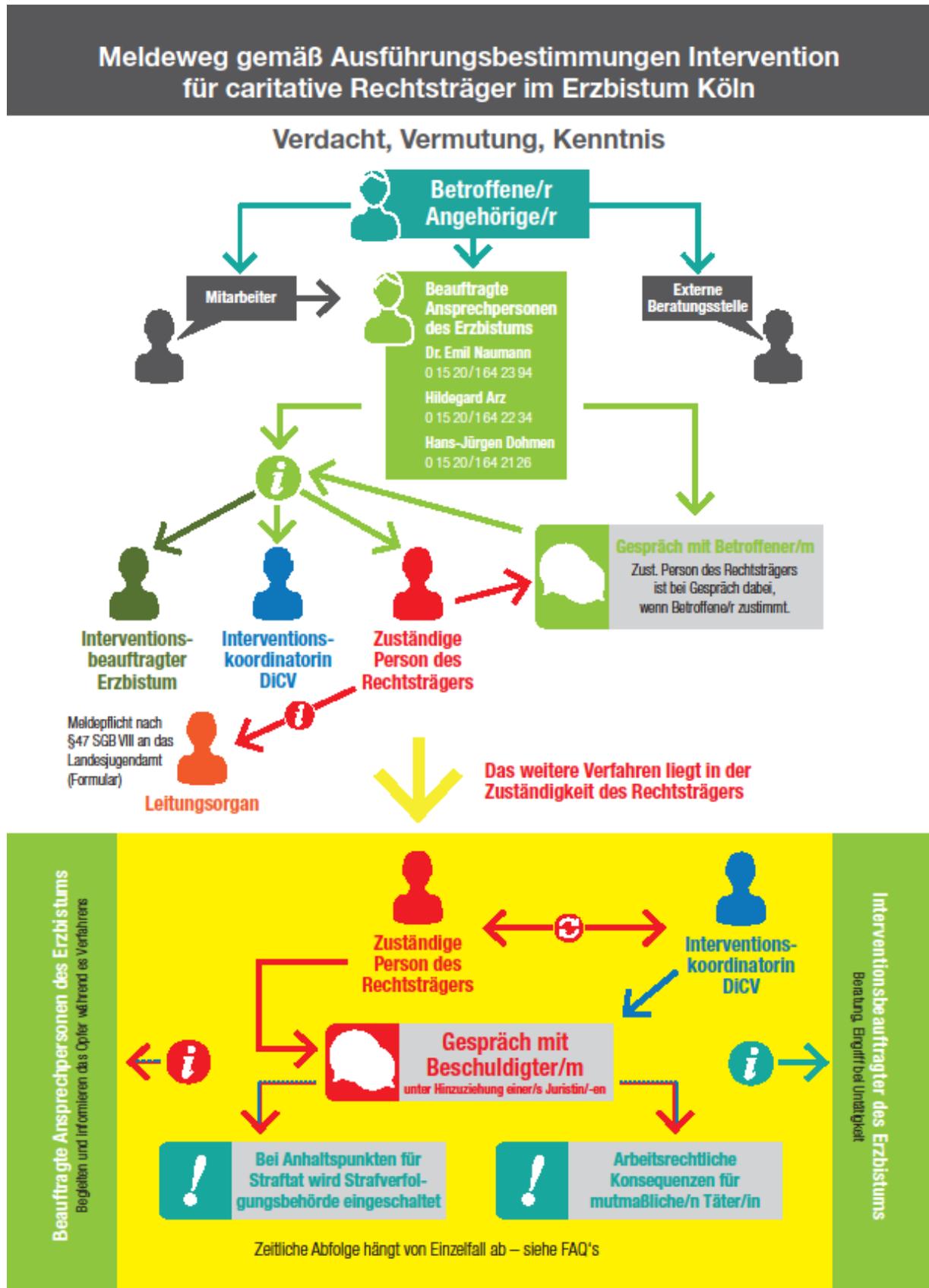
Die darin formulierten Verhaltensregeln habe ich aufmerksam zur Kenntnis genommen.

Ich verpflichte mich den Verhaltenskodex gewissenhaft zu befolgen.

Ort, Datum

Unterschrift

Intervention



DiCV, 2018-10-19_Flowchart_Intervention_V9