

## **Institutionelles Schutzkonzept für den katholischen Kirchengemeindeverband St. Servatius Selfkant**

### **1. Grundlage**

Die Erstellung des institutionellen Schutzkonzeptes erfolgt auf Grundlage der Ausführungsbestimmungen zur Bischöflichen Präventionsordnung.

Ausführungsbestimmungen: zu § 3 PräVO institutionelles Schutzkonzept

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. Die Präventionsbeauftragten stehen beratend und unterstützend zur Verfügung.
2. Verschiedene kirchliche Rechtsträger können gemeinsam ein institutionelles Schutzkonzept entwickeln.
3. Kirchliche Rechtsträger, die Mitglied in einem Spitzen- oder Dachverband sind, können das von ihrem Spitzen- oder Dachverband entwickelte Konzept übernehmen, dabei 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 institutionelle 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.

### **2. Präambel**

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger von kirchlichen und sozialen Diensten, insbesondere in unseren Kindertageseinrichtungen und in der offenen Jugendarbeit ein elementares Anliegen. Es ist unser Ziel, an einer Kultur der Achtsamkeit mitzuwirken, die die körperliche und psychische Unversehrtheit der von uns betreuten Menschen in den Mittelpunkt stellt. Das soll für alle spürbar sein. Dieses institutionelle Schutzkonzept gilt für alle unsere Einrichtungen (Kindergärten, offene Jugendarbeit) aber auch für alle Gruppen in unseren Pfarren, wie Ferienspielgruppen, Messdienergruppen, Kommunion- und Firmgruppen, Asylhelferkreis, Frauengemeinschaften, GdG~Rat, Kirchenvorstände, Chöre und religiöse Gruppen (Pfarrverbandsteam, Life kids, Glaubensseminare). Zu unserem KGV gehören die Pfarren St. Nikolaus Millen, St. Gertud Tüddern, St. Gertud Havert, St. Lucia Saeffelen, St. Lambertus Höngen, St. Hubertus Susterseel, St. Michael Hillensberg, und St. Severinus Wehr, die alle in dieses Schutzkonzept eingegliedert sind.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den sich uns anvertrauenden und uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen kritisch wahrgenommener Situationen und die Bereitschaft von Veränderungen zu deren Schutz vor (sexualisierter) Gewalt wahrnehmen. Für unsere Fachkräfte, insbesondere in den Kindergärten und der offenen Jugendarbeit, ist Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns. Es war uns bei der Erstellung unseres trägerspezifischen institutionellen Schutzkonzeptes in allen Einrichtungen wichtig, die Auseinandersetzung mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen, sowie von hilfsbedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor (sexualisierter) Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Unser institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden institutionellen Schutzkonzept die Kommunikation über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrecht erhalten wird. Wir sind davon überzeugt, dass die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respektes und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber allen Beteiligten ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird. Wir verstehen das institutionelle Schutzkonzept als ein Element zur nachhaltigen Regelung des Qualitätsmanagements zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt in unseren Diensten und Einrichtungen.

Grundlegende Einstellungen und Verhaltensweisen sind wichtig, um die uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen bestmöglich zu schützen, aber auch konkrete Maßnahmen, die im Weiteren benannt werden sind unerlässlich.

Dazu gehören auch

- Sensibilität für Grenzverletzungen, Übergriffe und (sexualisierte) Gewalt
- Achten der Persönlichkeitsrechte und der Intimsphäre der anvertrauenden und anvertrauten Menschen
- Fördern der Selbstkompetenzen der anvertrauenden und anvertrauten Menschen
- Besonnenes, aber auch entschiedenes Eingreifen bei Grenzverletzungen jeglicher Art
- Reflektieren des eigenen Verhaltens gegenüber den anvertrauenden und anvertrauten Menschen

Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgt in unseren Diensten und Einrichtungen beteiligungsorientiert in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Personengruppen. Dazu gehören auch Präventionsfachkräfte, Trägervertretungen, MAV -Vertretung, Mitarbeiter, Ehrenamtliche, Angehörige, Leitungen und Jugendliche. 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 Fortbildungen
- Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und Schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- Qualitätsmanagement und nachhaltige Einarbeitung in die Struktur, bzw. die Regelungen

Die Bestandteile persönliche Eignung, erweitertes Führungszeugnis, Selbstauskunftserklärung, Qualitätsmanagement, sowie die vom Bistum Aachen vorgeschriebenen Verfahrenswege gelten trägerweit, bzw. für alle Einrichtungen des Katholischen Kirchengemeindeverbandes St. Servatius Selfkant. Entsprechende Verhaltenskodexe haben wir dem Schutzkonzept beigelegt.

Wir wollen gemeinsam mit allen Beteiligten eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens schaffen und die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt zu einem festen Bestandteil unserer Arbeit machen.

### 3. Präventionsfachkräfte

Nach § 12 der Präventionsordnung benennen wir als kirchlicher Rechtsträger zwei Präventionsfachkräfte, die eng zusammen arbeiten und sich ergänzen.

Unsere Präventionsfachkräfte

- Sind Ansprechpartner/-in für alle Mitarbeiter, sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt.
- Kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen und können über interne und externe Beratungsstellen informieren
- Unterstützen unseren Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes
- Bemühen sich um die Platzierung des Themas in den Strukturen und Gremien unserer Rechtsträger
- Beraten bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und -maßnahmen für Minderjährige oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
- Tragen mit dafür Sorge, dass qualifizierte Personen zum Einsatz kommen
- Sind Kontaktpersonen vor Ort für die Präventionsbeauftragte des Bistums Aachen
- Leiten Fort- und Weiterbildungsbedarfe weiter
- Sind ausgebildete Sozialpädagogen

Für unsere Dienste und Einrichtungen wurden Herr Franz Josef Stoffels, Leiter der offenen Jugendeinrichtung, nach einer Ausbildung am 05.11.2014. beim Bistum Aachen, und Frau Astrid Huben, Sprachfachkraft, nach einer Ausbildung am 21.03.2017 beim Bistum Aachen, mit der Wahrnehmung dieser Aufgabe beauftragt. Als Anhang zu diesem institutionellen Schutzkonzept findet sich ein Aushang , der die Kontaktadressen und Aufgaben beider Präventionsfachkräfte deutlich macht. Dieser Aushang ist in allen unseren Einrichtungen sichtbar ausgelegt.

#### 4. Risikoanalyse

Ausgehend von den Ausführungsbestimmungen zu §3 PräV0 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 einigen Mitarbeitern, Leitungen, MAV, Präventionskräften, Trägervertretungen und auch Angehörigen die Erarbeitung der Risikoanalyse des institutionellen Schutzkonzeptes beteiligungsorientiert angelegt haben. Wir haben eine entsprechende Arbeitsgruppe gebildet, die die verschiedenen Dienste, Einrichtungen und Gruppierungen in den Blick genommen haben.

Dieser Arbeitsgruppe gehörten an:

- Als Trägervertretungen Frau Gabriele Schreiber, Frau Resi Zaunbrecher und Frau Regina Zaunbrecher
- Als qualifizierte Präventionskräfte Herr Stoffels und Frau Huben
- Von der Mitarbeitervertretung Frau Nicole Königs
- Als Leitungskräfte Frau Herfs, Frau Klassen, Frau Ströckens und Herr Stoffels
- Als Koordinatorin Frau Regina Zaunbrecher
- Elternvertreter
- Ehrenamtler
- Mitarbeiterinnen aus den Einrichtungen

Durchführung der Risikoanalyse:

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um mögliche Gefahrenpotenziale in unseren Diensten und Einrichtungen zu erkennen. Wir haben die Organisationsstrukturen und alltägliche Abläufe, sowie die Örtlichkeiten auf Risiken bzw. Schwachstellen, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder begünstigen, überprüft.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des institutionellen Schutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Prävention in unseren Einrichtungen.

Insbesondere die folgenden Punkte fanden Beachtung:

- Personengruppen aller Hierarchie Ebenen auf bestehende Macht-

- und Abhängigkeitsverhältnisse diskutieren
- Sensibilisierung für das Thema Prävention und das Wissen über (sexualisierte) Gewalt
  - Organisations- Ablauf- und Entscheidungsstrukturen wurden unter dem Aspekt der Transparenz, der Verantwortlichkeit und der Rollenklarheit besprochen
  - Mögliche Schwachstellen, die Grenzverletzungen fördern (Pflugesituationen etc)
  - Räumliche Gegebenheiten
  - Risikoorte und -zeiten (auch Transportsituation)
  - Personelle Besetzung/ Dienstpläne
  - Überprüfung der Beschwerdewege
  - von außen kommende Mitarbeiter (Therapeuten, Hausmeister.....)

Mit dieser Themenaufstellung sind die Teilnehmer dann in kleinere Gruppen gesandt worden, so dass auf der nächsten Ebene (Messdienerleiter, Ferienspiel-Ehrenamtler, Teams in den einzelnen Einrichtungen....) die Maßnahmen zur Prävention besprochen werden konnten. In einigen Kleingruppen sind dabei Ergebnisse erzielt worden, die im Anhang dieses institutionellen Schutzkonzeptes angehängt sind, in anderen Gruppen werden die Gespräche noch geführt.

Die Ergebnisse dieser Beratungen haben uns aufgezeigt, welche Veränderungen in unseren Einrichtungen noch notwendig sind, welche Verbesserungen noch angestrebt werden müssen, aber auch, was wir bereits erreicht haben.

Insbesondere den Punkt der täglich gelebten Achtsamkeit wollen wir in unserem Schutzkonzept besonders umsetzen.

## **5. Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung**

Um den Schutz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen in unseren Einrichtungen und Diensten zu verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren

wir die Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt regelmäßig innerhalb der betrieblichen Kommunikationsstrukturen unserer Dienste und Einrichtungen. Unser Ziel ist es, 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 worden sind, kommen nicht zum Einsatz. Die zuständigen Personalverantwortlichen sorgen für eine angemessene Thematisierung und für Aus- und Fortbildungen zur Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt. Sie achten insbesondere auf:

- Eine wertschätzende Grundhaltung
- Respektvollen Umgang mit allen Menschen
- Angemessenes professionelles Verhalten gegenüber den sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen, deren Angehörige und sonstigen externen Personen
- Angemessenes und professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauenden und anvertrauten Menschen
- Individuelle Über- oder Unterforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum Grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsbedarf

Die Personalverantwortlichen sensibilisieren jeden neuen Mitarbeiter/in und sorgen für eine dem Tätigkeitsfeld angemessene verpflichtende Präventionsschulung

In regelmäßigen Mitarbeitergesprächen wird gemeinsam überprüft, welche Erfahrungen inzwischen vorliegen und ob Unterstützungsbedarf besteht.

## **6. Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung**

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

Mitarbeiter, sowie ehrenamtlich Tätige müssen entsprechend der gesetzlichen und

arbeitsrechtlichen Regelung ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen. Die erneute Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses ist alle fünf Jahre erforderlich. Für Neueinstellung ist die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses Eingangsvoraussetzung. Darüber hinaus fordern wir alle Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige auf, gem. § 2 Abs. 7 PräVO auf, eine Selbstauskunftserklärung abzugeben. In der Selbstauskunftserklärung versichert der Mitarbeiterin bzw. ehrenamtlich Tätige, 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 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.

Wir streben an, alle Selbstauskünfte durch einen für alle Dienste und Einrichtungen verbindlichen Verhaltenskodex zu ergänzen, bzw. zu ersetzen.

Auch unsere externen Partner, die mit den uns anvertrauten und anvertrauenden Menschen in regelmäßigem Kontakt stehen, fordern wir auf, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen. Wir lassen Ihnen die Informationen über unsere Leitlinien zur Prävention vor (sexualisierter) Gewalt zukommen.

Das erweiterte Führungszeugnis wird einer Trägervertretung vorgelegt, diese dokumentiert die Einsichtnahme, das Original wird umgehend wieder zurückgegeben. Die Trägervertretung sorgt dafür, dass nach fünf Jahren ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorgelegt wird. Sie beachtet dabei die datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Als Anhang haben wir das Muster einer Selbstauskunftserklärung, sowie den derzeit gültigen Verhaltenskodex und die Erklärung zur Zustimmung hinterlegt.

## **7. Beschwerdewege**

Um die sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen gut zu schützen, ist es notwendig, dass diese ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen beschweren können. Gemeinsam können wir als Personen, Dienstgemeinschaft und Institution zum Schutz der Menschen beitragen, indem in einem solchen Miteinander die Rechte von Kindern und Jugendlichen, sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen geachtet und gefördert werden, Grenzverletzungen wahrgenommen und geahndet werden.

Wenn der Verdacht eines unangemessenen Verhaltens, Grenzverletzungen, Missachtung von



Rechten entsteht, sind die Leitungen unserer Dienste und Einrichtungen zu informieren. In der Kommunion und Firmvorbereitung sind die Katecheten die direkten Ansprechpartner. Bei den Messdienern, die Messdienerleiter. Beim Kinderchor und in der KOT, sowie immer dann, wenn Leitungen betroffen sind oder sein könnten, können die Beschwerden auch direkt an die Koordinatorin oder Pfarrer Bohnen gerichtet werden. Wenn eine Beschwerde deutlich geworden ist, werden die Präventionskräfte informiert und zum Gespräch gebeten. Es ist auch immer möglich sich direkt an die Präventionskräfte zu wenden, die Kontaktadressen sind in allen Einrichtungen und Diensten für alle gut einsehbar. Die zuständigen Präventionskräfte in unserem KGV sind Franz Josef Stoffels und Astrid Huben.

Jede Beschwerde wird direkt bearbeitet, so dass eine zeitnahe Rückmeldung erfolgen kann, die dem Betroffenen zeigt, dass das Anliegen ernst genommen und umgehend gehandelt wird.

Unsere Präventionskräfte werden sich dann mit den Ansprechpartnern im Bistum Aachen in Verbindung setzen um dann gemäß dem Leitfaden bei Missbrauch im Bistum Aachen die weiteren Schritte einzuleiten.

Die Ansprechpartner im Bistum Aachen sind Marita Elß und Barbara Geis, sowie Herbert Dejosez. Sie werden von unseren Präventionskräften bei Bedarf kontaktiert.

Als Anhang zu unserem institutionellen Schutzkonzept haben wir einen Handlungsleitfaden bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt hinterlegt.

Die Ansprechpartner, sowie die Verfahrenswege sind beschrieben und bekannt gemacht. 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.

## **8. Verhaltenskodex**

In unseren Einrichtungen und Diensten haben der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt und der Respekt vor den Bedürfnissen und Grenzen der Betreuten oberste Priorität. Wirksame Präventionsarbeit setzt voraus, dass alle haupt und ehrenamtlich Tätige, die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen, sowie schutzbedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsbewusst wahrnehmen. Allen 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 und anvertrauenden Menschen sind deshalb notwendig. Wir haben daher verbindliche und konkrete Verhaltensregeln (Verhaltenskodex) aufgestellt, die im Anhang unseres Schutzkonzeptes zu finden sind.

Die Verhaltensregeln gelten bislang für die folgenden Bereiche

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

Diese Auflistung kann jede Einrichtung in unserer Trägerschaft um weitere passende Kategorien ergänzen.

Diese Verhaltensregeln stellen die Basis des Verständnisses im Umgang mit den Zielgruppen dar. Unter Beachtung der 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 Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten. Diese Verhaltensregeln sind eine konkrete Beschreibung dienstlicher Pflichten und stellen damit eine Dienstanweisung dar.

Die Personalabteilung wird diese unterzeichneten Verhaltensregeln in der Personalakte aufbewahren.

## **9. Aus- und Fortbildung**

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema (sexualisierte) Gewalt geht es um mehr als reine Wissensvermittlung. Die Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätigen werden in ihrem Arbeitsfeld zum Thema (sexualisierte) Gewalt sensibilisiert, erhalten ein entsprechendes Basiswissen, sowie Handlungssicherheit.

Grundschulungen zum Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt sind für alle haupt- neben - und ehrenamtlich Tätige verpflichtend. Die Intensität der Schulungen (4-12 Stunden) hängt davon ab, wieviel Kontakt die Person zu den anvertrauten und anvertrauenden Menschen in unseren Diensten und Einrichtungen hat oder welche Leitungsaufgabe ihr zukommt.

Neu eingestellte Mitarbeiter werden innerhalb eines halben Jahres nach Einstellung geschult. Das Thema Prävention gegen (sexualisierte) Gewalt ist Bestandteil unseres Einarbeitungskonzeptes einschließlich aller zugehörigen Verhaltensempfehlungen und Verfahrensanweisungen.

Basisschulungen werden durch unsere qualifizierte und entsprechend geschulte Präventionskraft Franz Josef Stoffels intern durchgeführt. Diese Schulung richtet sich an ehrenamtlich Tätige und Mitarbeiter, die in geringerem Kontakt zu Kindern und Jugendlichen stehen, insbesondere Reinigungskräfte, Hausmeister und Gärtner.

Basis plus und Intensivschulungen werden extern durchgeführt. Basis plus Schulungen richten sich an Mitarbeiter, Honorarkräfte, Praktikanten , sowie ehrenamtlich Tätige, die einen regelmäßigen Kontakt zu den uns anvertrauten und anvertrauenden Menschen haben. Mitarbeiter, bzw. ehrenamtlich Tätige mit einem intensiven Kontakt zu den uns anvertrauten bzw. anvertrauenden Menschen werden mit einer Intensivschulung sensibilisiert. Auch Mitarbeiter mit Personal- und Strukturverantwortung werden intensiv geschult Die Schulungen werden dokumentiert und in der Personalverwaltung aufbewahrt.

Alle fünf Jahre führen wir Vertiefungsveranstaltungen durch.

Ansprechpartner für Schulungswünsche oder Vertiefungen sind die Leitungen unserer Einrichtungen, die Koordinatorin und die Präventionskräfte.

## **10. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen, sowie von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen**

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeiter, die Stärkung der Selbstkompetenz aller uns anvertrauten und anvertrauenden Menschen zu unterstützen. Jedes Kind, jeder Jugendliche hat das Recht, geschützt aufzuwachsen. Auch wir als Gemeinschaft sind dafür verantwortlich.

Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen, sowie hilfs- und schutzbedürftigen Menschen, indem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken, Das von uns eingesetzte Personal begegnet allen mit einer achtsamen und wertschätzenden Haltung. Die Partizipation ist hierbei ein wichtiges Mittel.

Es werden regelmäßig Team und Einzelgespräche durchgeführt, damit diese Haltung immer wieder Thema der täglichen Arbeit ist.

Wir wollen insbesondere Kinder und Jugendliche gezielt in ihrer Wahrnehmung, ihrem Selbstbewusstsein und in ihrer Handlungsfähigkeit stärken. Uns ist der respektvolle und Grenzen achtende Umgang in der Begegnung miteinander, sowie der verantwortungsbewusste Umgang mit den Medien besonders wichtig.

## **11. Qualitätsmanagement**

Wir haben das institutionelle Schutzkonzept in unsere Regelstruktur und unser Qualitätsmanagement integriert. Regelmäßig, spätestens alle fünf Jahre überprüfen wir die Abläufe und Regelungen unseres Schutzkonzeptes daraufhin, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen bedarf.

Unser Qualitätsmanagement beinhaltet auch die Schulungen unserer haupt- und ehrenamtlich Tätigen, sowie die Einholung der erweiterten Führungszeugnisse alle fünf Jahre.

Spätestens nach fünf Jahren oder nach einem Vorfall von (sexualisierter) Gewalt in einer unserer Einrichtungen und Diensten wird unser Schutzkonzept überprüft und gegebenenfalls überarbeitet. Bei einem Personalwechsel stellen wir rechtzeitig sicher, dass die Schutzaufgaben in andere geeignete Hände gelegt werden.

Unser institutionelles Schutzkonzept mit allen dazu gehörenden Maßnahmen wird nicht einmalig oder dauerhaft erstellt. Für die laufende Weiterentwicklung wollen wir uns insbesondere mit den Fragen

- Sind die in der Risikoanalyse benannten Risiken durch entsprechende Maßnahmen behoben worden?
- Wie sehen die aktuellen Beschwerdewege aus und werden diese genutzt?
- ist der Verhaltenskodex noch angemessen?

beschäftigen.

Ideen, Kritik und Anregungen können jederzeit formlos bei den Präventionsbeauftragten Astrid Huben, Franz Josef Stoffels und der Koordinatorin Regina Zaunbrecher vorgebracht werden.

Die Präventionskräfte werden die nachhaltige Präventionsarbeit immer wieder anstoßen

In allen unseren Einrichtungen, sowie in den Pfarrbüros und in den Sakristeien hängt ein Aushang, der über die Präventionskräfte und ihre Kontaktadressen informiert. Das Schutzkonzept liegt in unseren Einrichtungen und Pfarrbüros aus.

## **12. Abschluss/ Inkrafttreten / Nachhaltigkeit**

Dieses vorliegende institutionelle Schutzkonzept wird für den KGV St. Servatius und die ihm

angeschlossenen Pfarreien, St. Nikolaus Millen, St. Gertrud Havert, St. Gertrud Tüddern, St. Lucia Saeffelen, St. Lambertus Höngen, St. Hubertus Süsterseel, St. Michael Hillensberg und St. Severinus Wehr ab dem 15.12.2018 in Kraft gesetzt. Es ist gültig bis zum 15.12.2023.

Das Konzept wurde vom Kirchengemeindeverband am 20.12.2018 beschlossen und ist damit rechtskräftig. Die inhaltlichen Entscheidungen des Konzeptes werden bereits umgesetzt, bzw. werden in den nächsten Wochen in die Praxis übertragen.

Das Konzept wird der Präventionsbeauftragten für das Bistum Aachen am 21.12.2018 per Post zugesandt.

Wesentliche Änderungen, die sich im Laufe der fünf Jahre bis zur Wiedervorlage ergeben, werden den Mitgliedern des Kirchengemeindeverbandes mit einer Kennzeichnung der betreffenden Stelle, einer Kennzeichnung der Version und der Hinzufügung des Datums vorgelegt.

Selkant, den 20.12.2018

(Pfr. Roland Bohnen)

(Mitglied des KGV)

(Mitglied des KGV)

(Mitglied des KGV)

(Präventionskraft)

(Präventionskraft)

(Koordinatorin)

Anhang zum institutionellen Schutzkonzept des KGV St. Servatius Selkant

- Aushang Präventionskräfte mit Kontaktnummer
- Verhaltenskodex
- Erklärung zum Verhaltenskodex

- Selbstauskunft
- Handlungsleitfaden bei Verdacht auf (sexualisierte) Gewalt
- Beispielhafte Besprechungsergebnisse Risikoanalyse der Kleingruppen
- Beispielhaft Fragebogen der KOT