



# Prävention - Institutionelles Schutzkonzept

## 1. Ziele / Zweck

- Die Mitarbeiter kennen ihre besondere Verantwortung gegenüber ihren Schutzbefohlenen und sind hinsichtlich ihrer eigenen Gefährdung sensibilisiert.
- Gefährdungen von Kunden und Mitarbeitern werden frühzeitig erkannt.
- Gewalttätige Übergriffe werden reduziert bzw. treten nicht auf.
- Bei festgestellten Gewalthandlungen erfolgt ein schneller, wirksamer Schutz der betroffenen Kunden und der Mitarbeiter.
- Bei der Verwirklichung von Schutz-/ Verbesserungsmaßnahmen sind alle Beteiligten einbezogen.
- Die Kommunikation über festgestellte Gewalthandlungen erfolgt gesteuert.

## 2. Verantwortung

Prozessverantwortung: Vorstand/GF  
Durchführungsverantwortung: Mitarbeiter

## 3. Messung /

### Bewertungskriterien

- Bekanntheitsgrad der Verfahrensweise
- Anzahl der dokumentierten Vorfälle
- Schulungsquote

## 4. Vorgabedokumente (MGU)

- Protokoll
- Beschwerdeprotokoll
- Fallbesprechung
- Risikoanalysen (für alle Einrichtungen/Standorte, Dienste und Maßnahmen)
- Handlungsleitfaden
- Adressenliste Anlaufstellen
- Verhaltenskodex
- Organigramm Präventionsbeauftragte
- Fortbildungsmatrix
- Betreuungskonzepte
- Audit Präventionsordnung
- Erweitertes Führungszeugnis
- Präventionsordnung des Erzbistums Paderborn
- Wohn- und Teilhabegesetz
- Curriculum des Kooperationspartners für Schulungen (aktuell die KEFB)

## 5. externe Dokumente (MGU)

- Die Schnittstellen zu weiteren Unterstützungsprozessen der Caritas Dortmund (Suchtprävention/ Krisenintervention u. Ä.) sind gesondert zu beschreiben und zu gestalten.

## 6. allgemeine Hinweise

### Leitgedanken

Das Wohl der uns anvertrauten Menschen war und ist uns als Träger unterschiedlicher Dienste und Einrichtungen in den Bereichen Altenhilfe/ Behindertenhilfe/ Kindertageseinrichtungen/Jugend- und Familienhilfe/Flüchtlingshilfe und Ehrenamt immer ein elementares Anliegen. Dieses Anliegen wird in unserem Leitbild sichtbar, aus dem die fachliche, ethische und christliche Grundhaltung der Mitarbeitenden hervorgeht. Das Leitbild bildet die Grundlage für unser professionelles Selbstverständnis und die konzeptionelle Arbeit in unseren Diensten und Einrichtungen.

Als Träger von Diensten und Einrichtungen im Bereich (s.o.) Altenhilfe/ Behindertenhilfe/Kindertageseinrichtungen/Jugend- und Familienhilfe/Flüchtlingshilfe ist es unser Ziel, am Aufbau einer „Kultur der Achtsamkeit“ mitzuwirken.

Wir tragen eine gemeinsame Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Menschen, die wir durch genaues Hinsehen, klares Benennen der Dinge und Ermöglichen von Veränderungen zu deren Schutz vor jeder Form von Gewalt wahrnehmen. Für die (pädagogischen) Fachkräfte ist Prävention gegen Gewalt Bestandteil ihres professionellen Handelns.

Deshalb war es uns bei der Entwicklung unseres trägerspezifischen Institutionellen Schutzkonzeptes wichtig, die Auseinandersetzung zu Fragen des Schutzes von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Diensten, insbesondere vor sexualisierter Gewalt, anzuregen und die Einführung von Maßnahmen zur Prävention zu unterstützen.

Uns ist bewusst, dass Grenzverletzungen gegenüber Mitarbeitenden durch Bewohnerinnen und Bewohner/Klientinnen und Klienten/Patientinnen und Patienten/Angehörige etc., aber auch Grenzverletzungen innerhalb der genannten Gruppen nicht ausgeklammert werden dürfen. Dies soll Beachtung in den Präventionsbemühungen finden.

Für das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept haben wir Wert darauf gelegt, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen stattfindet, alle Beteiligten partizipativ einbezogen und deren Selbstbildungsprozesse unterstützt werden, denn unser Institutionelles Schutzkonzept soll dazu beitragen, Haltungen und Verhalten zu reflektieren und dadurch zu handlungsleitenden Orientierungen im Arbeitsalltag führen.

Uns ist es wichtig, dass mit dem vorliegenden Institutionellen Schutzkonzept die Diskussion über Verbindlichkeit und Achtsamkeit aufrechterhalten wird. Das Institutionelle Schutzkonzept gibt Orientierung und Sicherheit für alle Beteiligten in unseren Diensten und Einrichtungen und befähigt dazu, Verantwortung für den Schutz der uns anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern 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 gegenüber den anvertrauten Menschen – aber auch den Beschäftigten – ernst nimmt und in unseren Diensten und Einrichtungen sichtbar wird.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen Gewalt als einen erkennbaren Qualitätsentwicklungsprozess in unseren Diensten und Einrichtungen, der in das Qualitätsmanagement eingebettet ist.

| Prozessschritt | Aufgaben   | Verantwortung  | MGU / Anmerkung          |
|----------------|--|--|--------------------------|
| Risikoanalyse  | 1. Priorisierung der Bereiche:<br>1) Kindergärten, Jugendhilfe, OGS, Freizeiten<br>2) Behindertenhilfe<br>3) Berufliche Eingliederung<br>4) Altenhilfe<br>5) Dienstleistungsbetriebe | Vorstand und Geschäftsführung  |                          |
|                | 2. Benennung einer Präventionsfachkraft  | Vorstand und Geschäftsführung  |                          |
|                | 3. Erstellung entsprechender Dokumente zur Risikoanalyse (u. U. bereichsspezifisch)  | Koordinierende Präventionsfachkraft (Frau Müller) mit Präventionsfachkräften aus Bereichen | Risikoanalyse all-gemein |

| Prozessschritt  | Aufgaben   | Verantwortung  | MGU / Anmerkung   |
|---|--|--|---|
|   | 4. Durchführung und Auswertung der Risikoanalyse:<br>Überprüfung von Organisationsstrukturen und alltäglichen Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen.<br>Benennung von Präventionsmaßnahmen;  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einrichtungsleitung (Durchführung)</li> <li>• Präventionsfachkräfte der Bereiche (Auswertung und Beurteilung)</li> <li>• Präventionsfachkraft Frau Müller (Freigabe)</li> </ul> | Analysedokument<br>Maßnahmenplan (QM)<br>1 Exemplar verbleibt in der Einrichtung, 1 Exemplar an Frau Müller   |
| Persönliche Eignung/ Personalauswahl und -entwicklung                                   | Thematisierung in Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen<br>Selbstauskunft als Teil der Einstellungsunterlagen  | Leitung,<br>Personalabteilung  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erweitertes Führungszeugnis</li> <li>• Selbstauskunfts-erklärung</li> <li>• Checkliste „Einstellungs- und Mitarbeitergespräch“ (QM)</li> </ul> |
| Verhaltenskodex   | Für die Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätigen gilt der Verhaltenskodex der Caritas Dortmund. Für Bewohner und Schutzbefohlene gelten auf diesem Verhaltenskodex basierend, partizipativ, wenn notwendig auch in einfacher Sprache und barrierefrei, erstellte haus- und einrichtungsspezifische Regeln, den die Kunden bereits beim Eintritt in die Einrichtung/ Maßnahme verpflichtend akzeptieren (Hausordnung etc.). | Vorstand und Geschäftsführung (Verhaltenskodex Caritas Dortmund),<br>Leitung   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhaltenskodex der Caritas Dortmund</li> <li>• Hausordnung o.ä. der Einrichtung</li> </ul>  |
| Aus- und Fortbildung Qualifikation  | Bestandteil der Einarbeitung; Fortbildungsmatrix (Pflichtschulung); Kooperationspartner KEFB, Schulungen gemäß Curriculum;<br>Ausbildung von Präventionsbeauftragten (1 pro Bereich)   | Vorstand und Geschäftsführung,<br>Leitung  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortbildungsmatrix</li> <li>• Curriculum der KEFB</li> <li>• Kooperationsvereinbarung</li> </ul>   |
| Beschwerdewege  | Handlungsschritte und Möglichkeiten sind gemäß Beschwerdemanagement bekannt  | Einrichtungsleitung,<br>Vertrauenspersonen,<br>Präventionsfachkraft  | Beschwerdeprotokoll   |
| Intervention  | Handlungsleitfäden sind veröffentlicht und bekannt gemacht; Ansprechpartner und Aufgaben festgelegt (Beachten der Zuständigkeiten; Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten und Maßnahmen   | Präventionsfachkraft (Entwicklung Handlungsleitfäden)<br>Vorstand (Freigabe nach Rücksprache Personalleitung)  | Handlungsleitfaden (Was tun wenn...) Adressliste von Externen und Vertrauenspersonen  |
| Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen | In den jeweiligen Betreuungskonzepten sind Maßnahmen zur Stärkung zu dokumentieren   | Leitung  | Betreuungskonzepte in den Einrichtungen   |
| Regelmäßige Überprüfung   | Risikoanalyse alle 3 Jahre,<br>Verfahrensweise alle 5 Jahre  | Präventionsfachkraft Präventionsbeauftragten aus Bereichen,  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Risikoanalyse</li> <li>• Maßnahmeplan</li> <li>• Audit Präventionsordnung</li> <li>• (Schnittstelle QM)</li> </ul>                             |