

Inhaltsverzeichnis

1	Auslöser zur Entwicklung unseres Konzeptes	3
2	Ziele unseres Konzeptes	3
2.1	Ausrichtung (So versetzen wir uns in die Lage mit „Gewalt“ umzugehen.)	3
2.2	Umsetzung (So gehen wir vor.)	4
2.3	Ergebnisse (Das wollen wir „unterm Strich“ erreichen.)	4
3	Geltungsbereich unseres Konzeptes	4
4	Struktur und Gegenstand unseres Schutzkonzeptes	5
5	Definitionen und Eingrenzung	7
5.1	Physische Gewalt	8
5.2	Psychische Gewalt	8
5.3	Sexualisierte Gewalt	9
5.4	Strukturelle Gewalt	9
6	Unser Menschen-, Mitarbeitenden- und Leitungsverständnis	10
6.1	Zusammenarbeit	10
6.2	Kirchlicher Dienst	11
6.3	Konsequente Nachhaltigkeit	11
6.4	Führung	11
6.5	Personalentwicklung und Qualitätsmanagement	11
7	Risikoanalyse	12
8	Unser Umgang mit Gewalt - Verhaltenskodex zur Prävention von und zum Umgang mit Gewalt	13
9	Personaleinstellung und -führung	14
9.1	Personaleinstellung	14
9.2	Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	15
9.3	Einarbeitung	15
9.4	Schulung und Fortbildung	16

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

10	Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutzbefohlenen Erwachsenen.	17
11	Krisenfallinstrumente	18
11.1	Verfahrensordnung incl. „Meldewesen“	18
11.2	Prozess Kindeswohlgefährdung (bei Caritas-AufWind)	19
11.3	Prozess Gewaltereignis (WTG-Einrichtungen)	19
11.4	Beschwerdemanagement.....	20
12	Beteiligte Personen, Funktionen und Organisationen.....	20
12.1	Führungskräfte	20
12.2	Präventionsbeauftragte / -fachkräfte.....	20
12.3	Mobbing- und Gewaltansprechpartner.....	21
12.4	Vertrauenspersonen.....	21
13	Verankerung im Qualitätsmanagement (QM) – weitere QM-Instrumente	22
13.1	Einbindung in das QM-System	22
13.2	Mitarbeitendenbefragung.....	22
13.3	Kundenbefragung.....	22
13.4	Austrittsinterviews	22
13.5	Kennzahlensteuerung	22
13.6	Evaluation	23
14	Partizipation, Kommunikation, Veröffentlichung intern und extern.....	23
14.1	Partizipation	23
14.2	Einbindung im Intranet CariWeb (intern).....	24
14.3	Information an Kunden und gesetzliche Vertreter.....	24
14.4	Einbindung im Internet (extern)	24
14.5	Laufende Kommunikation.....	24
14.6	Kooperationspartner und externe Dienstleister.....	24

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

1 Auslöser zur Entwicklung unseres Konzeptes

Gewalt ist Lebensrealität: Aggression und Gewalt gehören zu unserem Leben und sind seit jeher ein urmenschliches Phänomen. Macht, Gewalt und Verantwortung spielen im Leben von Minderjährigen sowie von Menschen mit körperlichen, geistigen, und/oder psychischen Einschränkungen, die in Institutionen wohnen und arbeiten, eine Rolle, weil sie sich in größerer Abhängigkeit von anderen Menschen befinden. Ebenso ist Gewalt von Betreuten gegenüber Mitarbeitenden sowie in anderen Konstellationen ein Thema.

Werteorientierung verpflichtet: Der Caritasverband Olpe hat sich im Rahmen seines Auftrages „Dienst am Nächsten“ auf die Fahne geschrieben, die Mitmenschen in ihrer Einzigartigkeit, Würde und Eigenständigkeit zu achten. Das beinhaltet auch und insbesondere betreuten Menschen wie auch Mitarbeitenden einen klar definierten Rahmen zur Prävention gegen Gewalt und zum Umgang mit Gewalt zu geben. Das ist originäres Selbstverständnis caritativen Handelns (Kundenperspektive) wie auch bewusstes Dienstgeberfürsorgeverständnis (Mitarbeitendenperspektive).

Gesetzliche Vorgaben binden: Verschiedene gesetzliche Vorgaben im Bereich der sozialen Arbeit (z.B. SGB VIII § 8a und 72a, WTG § 1, BTHG) sowie binnenkirchliche Regelungen wie die Rahmenordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (veröffentlicht im Amtsblatt der Erzdiözese Paderborn 4/2014 überarbeitet mit aktuellem Stand vom 01. Mai 2022) sowie die „Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst“ bzw. die entsprechenden Leitlinien des DCV fordern die Erstellung von Schutzkonzepten zum Thema Gewalt mit unterschiedlichen Schwerpunkten.

2 Ziele unseres Konzeptes

Mit der Einführung, Umsetzung und Weiterentwicklung dieses Konzeptes verbinden wir folgende Befähiger-, Prozess-, und Ergebnisziele:

2.1 Ausrichtung (So versetzen wir uns in die Lage mit „Gewalt“ umzugehen.)

- Beteiligte Personen sind sensibilisiert.
- Mitarbeitende (Hauptberuf incl. Auszubildende und Ehrenamt) sowie externe Dienstleister (z. B. Dienstleister mit direktem Kundenkontakt wie Fahrdienste, Reinigungsfirmen, Therapeuten etc.) sind geschult in Gewaltprävention sowie im

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

Umgang mit Gewalt und haben klare Regeln und einen Orientierungsrahmen für angemessenes Verhalten.

- Risikofaktoren sind systematisch identifiziert und konsequent reduziert.
- Mitarbeitende und insbesondere verantwortliche Führungskräfte sowie jeweils zuständige Gremien sind bei der Entwicklung, Einführung und Umsetzung des Konzeptes beteiligt.

2.2 Umsetzung (So gehen wir vor.)

- Maßnahmen zur Prävention gegen Gewalt sind vereinbart und umgesetzt.
- Der Umgang mit identifizierter Gewalt erfolgt nach definiertem Rahmen.
- Gewaltprävention und Umgang mit Gewalt sind eingebettet in das umfassende Qualitätsmanagement des Caritasverbandes.

2.3 Ergebnisse (Das wollen wir „unterm Strich“ erreichen.)

- Schutzbefohlene Personen und Mitarbeitende sind vor Gewalt, Missbrauch und herabwürdigendem Verhalten geschützt.
- Jegliche Form von Gewalt wird vermieden.
- Die gewaltfreie Versorgung und Betreuung der Kunden ist gesichert.
- Die Fähigkeit der Kunden zur Selbstbestimmung ist gestärkt.
- Die Bedeutung des Themas und des CVO-Selbstverständnis werden deutlich.

3 Geltungsbereich unseres Konzeptes

Das vorliegende Schutzkonzept ist ein Mantelschutzkonzept des Caritasverbandes für den Kreis Olpe e.V. und seiner Tochtergesellschaft der AKC Alten- und Krankenhilfe der Caritas gemeinnützige Gesellschaft mbH mit ihren Einrichtungssystemen sowie ggf. weiterer Tochterunternehmen.

Zusätzlich zu diesem verbandlichen Schutzkonzept gibt es weitere einrichtungsspezifische Regelungen und Konkretisierungen, die jedoch diesem Schutzkonzept nicht zuwiderlaufen und den diesem Konzept zu Grunde liegenden Schutzlevel nicht unterschreiten dürfen.

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

Der Fachverband IN VIA Olpe ist zusätzlich im Mantelschutzkonzeptes des IN VIA Diözesanverbandes im Erzbistum Paderborn vertreten. Das übergreifende IN VIA-Konzept liegt uns zur Abstimmung der internen Abläufe, insbesondere im Fachbereich KJGH, vor.

4 Struktur und Gegenstand unseres Schutzkonzeptes

Unserem Schutzkonzept liegt das nachfolgend dargestellte Gesamtmodell zum Umgang mit Gewalt im Caritasverband zu Grunde:

Gesamtmodell zum Umgang mit Gewalt im Caritasverband Olpe

„Mantel“-Konzept zum Umgang mit Gewalt im CVO

Gewalt-Dimensionen	physisch	psychisch	sexualisiert	strukturell
„Gesetzl.“ Grundlagen	WTG, SGB VIII etc.	WTG, SGB VIII etc.	WTG, SGB VIII, PrävO etc. Ordnung zum Umgang mit sex. Gewalt (al- ternativ LL des DCV)	WTG, SGB VIII etc.
Grundlagen-Dokumente CVO	Scheckkarte, Leitlinien, Unternehmenspolitische Leitlinien, Grundlagen und Ziele unserer Personalpolitik ...			
Personalentwicklung	Personalauswahl und -einstellung incl. Einarbeitung			
Sensibilisierung und Erst-Schulung	Basisschulung	Basisschulung	Differenzierte Schulung (3/6/12 h Einheiten) je nach Pers.kreis	Basisschulung

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

Aufbauschulung (oder besser Vertiefungsschulung?)	differenziert	differenziert	Laut Katalog	Differenziert
Weitere Fortbildungen	Ergänzende Fort- und Weiterbildungen für Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung			
Präv.instrumente	Erweitertes Führungszeugnis, Verpflichtungs- / Ehrenerklärung			
	Risikoanalyse (ggf. mit (fach)bereichsbezogener Differenzierung)			
	Verhaltenskodex für Mitarbeitende (+ ggf. „Kundenfassung“)			
	Stärkung von Minderjährigen und schutzbefohlenen Erwachsenen			
Krisenfall-instrumente	Verfahrensordnung incl. „Meldewesen“ als Dienstanweisung			
	Prozess Kindeswohlgefährdung (CA)			
	Prozess Gewaltereignis (WTG-Einrichtungen)			
	Beschwerdemanagement			
Beteiligte Personen / Organisationsat.	Mitarbeitende inkl. Leiharbeitnehmende, Auszubildende und Praktikanten, Führungskräfte, Einrichtungsleitungen, Geschäftsführung bzw. -leitung, Präventionsbeauftragte/-fachkräfte im CVO, Mobbing- und Gewalt-Ansprechpartner, Vertrauenspersonen, Mitarbeitendenvertretungen, Missbrauchsansprechpartner und Präventionsbeauftragte des Erzbistums Paderborn, Honorarkräfte, externe Drittanbieter, Personalabteilung			
Weitere EFQM-C-Instrumente	Mitarbeitenden- und Kundenbefragungen, Austrittsinterviews, Kennzahlensteuerung, Evaluation			
Kommunikation u. Partizipation	partizipative Entwicklung, Intranet, Kundeninformation, Internet, laufende Kommunikation, Umgang mit Kooperationspartnern und externen Dienstleistern			

Gegenstand dieses Konzeptes sind

- Definitionen von Gewaltdimensionen
- Grundlagendokumente
- Aussagen zum Leitungsverständnis und zu Personalentwicklungsmaßnahmen
- Präventions- und Krisenfallinstrumente
- Aussagen zu beteiligten Personen, Gremien und Institutionen

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

- Einbindung in das Qualitätsmanagement (QM) / weitere QM-Instrumente
- Kommunikation (intern und extern)

5 Definitionen und Eingrenzung

Gewalt ist jedwede Verletzung der physischen oder psychischen Integrität eines Menschen. Gleichwohl ist Gewalt ein äußerst diffuses und komplexes Phänomen, das sich einer exakten wissenschaftlichen Definition entzieht und dessen Definition eher dem Urteil des Einzelnen überlassen bleibt. Die Vorstellung von akzeptablen und nicht akzeptablen Verhaltensweisen und die Grenzen dessen, was als Gefährdung empfunden wird, unterliegen kulturellen Einflüssen und sind fließend, da sich Wertvorstellungen und gesellschaftliche Normen ständig wandeln. Vor diesem Hintergrund definiert die Weltgesundheitsorganisation (WHO) im Weltbericht „Gewalt und Gesundheit, Zusammenfassung in deutscher Übersetzung; in der Veröffentlichung des WHO-Regionalbüros für Europa, 2003, „Gewalt“ folgendermaßen:

„Der absichtliche Gebrauch von angedrohtem oder tatsächlichem körperlichem Zwang oder physischer Macht gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft, der entweder konkret oder mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Verletzungen, Tod, psychischen Schäden, Fehlentwicklung oder Deprivation führt. Die Definition umfasst zwischenmenschliche Gewalt ebenso wie suizidales Verhalten und bewaffnete Auseinandersetzungen. Sie schließt die unterschiedlichsten Handlungen ein, d. h. sie reicht über das konkrete physische Handeln hinaus und bezieht auch Drohungen und Einschüchterungen in die inhaltliche Reichweite des Begriffs ein. Neben Tod und Verletzung umfasst die Definition auch die Unzahl der oftmals weniger offensichtlichen Folgen gewalttätigen Verhaltens, wie z. B. psychische Schäden, Deprivation und Fehlentwicklungen, die das Wohlergehen des einzelnen Menschen, von Familien und ganzen Gemeinschaften gefährden.“

In der sozialen Arbeit des Caritasverbandes werden folgende Gewaltkonstellationen unterschieden:

- von Kunden zu Kunden bzw. zu deren Angehörigen
- von Kunden bzw. deren Angehörigen zu Mitarbeitenden
- von Mitarbeitenden zu Kunden bzw. deren Angehörigen
- von Mitarbeitenden zu Mitarbeitenden

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

Gerade bei Gewalt im Umgang mit Kunden ist besondere Sorgfalt gefragt, da bei Gewaltanwendungen gegenüber Menschen mit körperlichen, geistigen und/oder psychischen Einschränkungen durch die Mitarbeitenden und andere Beteiligte das Machtgefälle ausgenutzt wird. Es ist hier oftmals schwierig, Gewalthandlungen als solche wahrzunehmen und von noch akzeptablen Interventionen abzugrenzen.

Prävention im Sinne dieser Ordnung meint alle Maßnahmen, die vorbeugend (primär), begleitend (sekundär) und nachsorgend (tertiär) gegen sexualisierte Gewalt an Kindern, Jugendlichen und schütz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ergriffen werden. Sie richtet sich an Betroffene, an die Einrichtungen mit ihren Verantwortlichen, die in ihrer Tätigkeit Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schütz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben und auch an Beschuldigte/Täter. (vgl. § 2 Präventionsordnung)

Nachfolgend werden im Sinne der Prävention und auch Intervention unterschiedliche Formen der Gewalt, die von einzelnen Kunden, Mitarbeitenden, Teams oder von den strukturellen Bedingungen der Institution ausgehen oder begünstigt werden können, exemplarisch und damit ohne Anspruch auf Vollständigkeit dargestellt:

5.1 Physische Gewalt

- Affekthandlungen (z.B. Ohrfeigen oder andere körperliche Übergriffe)
- bewusste Gewaltanwendung als „Erziehungsmaßnahme“
- Strafen oder Interventionen mit Rache-Charakter (z. B. ruppige Pflegeverrichtungen, zu heiß oder zu kalt baden, fester zupacken als erforderlich)
- einen Menschen mit körperlicher und / oder geistiger Einschränkung packen, zerrn, etc., um einen Ablauf schneller und einfacher verrichten zu können
- freiheitseinschränkende Maßnahmen und Zwangsmaßnahmen (z. B. Angurten, Einschließen, Zwangsmedikation, Zwangsernährung). Ausgenommen sind hierbei Maßnahmen, die aufgrund einer pflegfachlichen Bewertung oder eines richterlichen Beschlusses umgesetzt werden (nach bedarfsgerechten fachlichen Standards je nach Einrichtung.).
- bewusstes Ignorieren von Bedürfnissen und/oder Unterlassen von unterstützenden Maßnahmen

5.2 Psychische Gewalt

- verbale Entgleisungen (z.B. Drohungen, Beschimpfungen, Bloßstellungen)

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

- Handlungen, welche zur Befriedigung eigener Bedürfnisse dienen (z.B. Nichteinhalten der rollenkonformen und altersentsprechenden Distanz; den Menschen mit körperlichen und / oder geistigen Einschränkungen als Blitzableiter zum Spannungsabbau benutzen)
- bewusste Über- oder Unterforderung
- willkürliche Einschränkung der Selbstbestimmung, ohne Begründung (z. B. „Du machst jetzt das, weil ich das sage!“)
- Mobbing
- Veröffentlichungen in z. B. den sozialen Medien (digitale Gewalt)

5.3 Sexualisierte Gewalt

Hierunter verstehen wir nicht nur die psychische und physische Ausübung von Gewalt (Macht) zur Befriedigung von sexuellen Bedürfnissen, sondern auch Handlungen, die die sexuelle Selbstbestimmung einschränken oder die sexuelle Integrität einer Person verletzen.

- Nichteinhalten der Intimsphäre
- Verhinderung des Auslebens der Sexualität in anerkanntem gesellschaftlichen Rahmen
- Unterbinden von Beziehungen
- anzügliche Bemerkungen
- sexuelle Übergriffe: Belästigung, Nötigung, Vergewaltigung

5.4 Strukturelle Gewalt

- Abläufe und Strukturen, die einengend, starr und unflexibel sind und Regeln (mit Sanktionen), die die Autonomie einschränken (z. B. Essenzeiten so strikt einhalten, dass Aktivitäten nicht möglich sind)
- Mitentscheidungsrecht vorenthalten (z. B. starke Beeinflussung ausüben, so dass die Meinung des Betreuers übernommen wird)
- Informationen vorenthalten (z. B. mit der Begründung: „Die verstehen das eh nicht“)

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

- Kultur des „über andere sprechen“ im abwertendem und/oder diskretionsverletzendem Sinn (z. B. Informationen über Bewohner austauschen mit außenstehenden Personen oder im Beisein von anderen Bewohnern)
- ungeeignete Wohn- und Arbeitsräume (z. B. kalte Räume ohne Heizung)
- keine Auswahlmöglichkeiten anbieten (z. B. sie müssen jetzt das Angebot mitmachen)
- Einschränkung des Kunden mit dem Ziel der Zeitersparnis durch Mitarbeitende (z. B. jemanden das Essen anreichen, weil das schneller geht, jemandem beim Toilettengang die Haare kämmen)

6 Unser Menschen-, Mitarbeitenden- und Leitungsverständnis

Grundpfeiler unserer Ausrichtung ist das christliche Menschenbild, das jedem Menschen Entwicklungschancen und Potenziale zutraut. In diesem Sinne achten wir nicht die Einzigartigkeit, Würde und Eigenständigkeit der Menschen, sondern suchen gemeinsam nach individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Das gilt für Kunden wie auch für Mitarbeitende, damit gerade Letztere unseren Auftrag in Form des „Dienstes am Nächsten“ bestmöglich stützen und weiterentwickeln können. Diese Grundlagen haben wir in unserer Vision und in unseren Leitsätzen (Scheckkarte), in den Leitlinien für unser Miteinander und in unseren Unternehmenspolitischen Leitlinien formuliert.

In den Grundsätzen unserer Personalpolitik haben wir unter anderem verankert:

6.1 Zusammenarbeit

Die Zusammenarbeit innerhalb unserer Dienstgemeinschaft ist durch eine offene und vertrauensvolle Atmosphäre gekennzeichnet. Dies wird konkretisiert im Respekt vor der Persönlichkeit des Einzelnen, durch partnerschaftliche Zusammenarbeit und im konstruktiven Austragen von Konflikten. Ein gelingendes Miteinander, welches an den Stärken des Einzelnen ansetzt und Fehler als Entwicklungschance sieht, kann sich nur in einem dialogischen Klima entfalten.

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

6.2 Kirchlicher Dienst

Caritas-Arbeit ist kirchlicher Dienst. Als Caritas im Kreis Olpe bieten wir allen Mitarbeitenden unter Einhaltung der kirchlichen Grundordnung Chancen sich entsprechend ihren Fähigkeiten und Interessen zu entwickeln. Wir unterstützen die Mitarbeitenden in ihrer fachlichen, persönlichen und religiösen Weiterbildung. Wir erwarten, dass alle Mitarbeitenden, die in den Arbeitsfeldern mit Schutzbedürftigen arbeiten, an den relevanten Schulungen gemäß der geltenden Regelungen teilnehmen und notwendige Nachweise und Selbstverpflichtungserklärungen beibringen.

6.3 Konsequente Nachhaltigkeit

Unsere Personalpolitik ist umfassend, langfristig und nachhaltig angelegt. Bei Entscheidungen orientieren wir uns unter Beachtung der Vorstellungen der Mitarbeitenden an den Unternehmenszielen. Dabei gilt unter anderem: Gesamtinteresse geht vor Bereichs- oder Einrichtungsinteresse und langfristiges Interesse geht vor kurzfristigem Interesse. Nachhaltigkeit bedeutet auch Konsequenz: Erkennbarem Missbrauch oder Gewalt gehen wir mit geeigneten Mitteln nach und leiten Mittel und Maßnahmen zu deren Abwendung ein. Wir verurteilen jede Art von Gewalt und Missbrauch und treten für einen respektvollen Umgang mit den uns anvertrauten Menschen ein.

6.4 Führung

Wir führen entsprechend den Leitlinien für unser Miteinander dialogorientiert und partizipativ. Mitarbeitende sind an den Ziel- und Entscheidungsfindungen beteiligt, die ihr jeweiliges Arbeitsfeld betreffen. Dies setzt auf beiden Seiten eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Funktion und Rolle voraus. Der Vorbildfunktion unserer Leitungskräfte kommt eine besondere Bedeutung zu. Abweichungen zwischen definierter Anforderung und persönlicher Eignung werden zeitnah (u.a. in den regelmäßig stattfindenden Mitarbeitenden- und Zielvereinbarungsgesprächen) besprochen und durch geeignete Maßnahmen beseitigt.

6.5 Personalentwicklung und Qualitätsmanagement

Personalentwicklung ist ein wesentliches Element unseres Qualitätsmanagements nach dem so genannten EFQM-C-Modell. Unseren Mitarbeitenden kommt bei der Qualitätsentwicklung eine sehr große Bedeutung zu. Mit ihrer Einstellung, ihrem Wissen,

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

ihren Fähigkeiten und ihrem Engagement tragen sie wesentlich zum Erfolg des Verbandes bei. Das beinhaltet auch Einführung und Weiterentwicklung eines integrierten Systems zum Umgang mit Gewalt. Jeder Mitarbeitende wird mit dem Konzept und relevanten Aspekten nachweislich vertraut gemacht, um für den Fall des Verdachtes auf oder des Erkennens von Gewalt gezielt und fachlich intervenieren zu können. Der Nachweis ist in bestehenden Reportingsystemen integriert (z. B. QM-Reporting).

Das grundlegende Verständnis ist sowohl in den verbandlichen Leitsätzen (Kundendimension) als auch in den „Leitlinien für unser Miteinander“ (Mitarbeitendendimension) festgeschrieben.

7 Risikoanalyse

In Form einer regelmäßigen Bestandsaufnahme wird geprüft, ob bei unserer täglichen Arbeit Gefahrenpotentiale bestehen, die die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder begünstigen. Die Risikoanalyse ist die Basis für die Entwicklung und Anpassung von Präventionsmaßnahmen, von Konzepten und strukturellen Veränderungen.

Im Sinne einer umfassenden Betrachtung ist an der Risikoanalyse ein breiter Personenkreis bestehend zu beteiligen. Neben Einrichtungsleitung (2. Führungsebene) sowie weiteren Führungskräften (3. und 4 Führungsebene) sollten Mitarbeitende, Kunden bzw. deren Vertreter (z. B. Heimbeirat, Nutzerbeirat), ggf. MAVen, Präventionsbeauftragte und/oder -fachkraft beteiligt werden.

Planmäßig ist für 2023 eine erneute Risikoanalyse vorgesehen, die dann regelmäßig alle vier Jahre wiederholt wird. Außerdem erfolgt ein regelmäßiger mindestens jährlicher Check der bestehenden Risikoanalyse durch die Leitungen mit Unterstützung durch Mitarbeitenden und Kunden (bzw. entsprechenden Vertretern) der Einrichtungssysteme im Zuge der Erstellung der Vollständigkeitserklärung, in der wesentliche Chancen und Risiken aktualisiert benannt werden. Die Initiierung erfolgt gesamtverbandlich durch die Geschäftsführung.

Die Struktur der Risikoanalyse im Caritasverband Olpe mittels Leitfragen beinhaltet folgende Fragestellungen

- Zielgruppen des Arbeitsbereiches
- Beteiligte Personen
- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
- Risiko-Orte, -Zeiten und -Strukturen

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

- Kultur (Umgang mit Fehlern und Fehlverhalten) und Kommunikation
- Konzepte, Prozesse, Handlungsanweisungen im Zusammenhang mit Gewalt
- Personal und dessen Eignung, Zuständigkeiten und Qualifikation
- Umgang mit dem Schutzkonzept, mit Vorfällen von Gewalt und deren Aufklärungsprozesse

Die Auswertung der Risikoanalyse zeigt, an welchen Stellen individuelle, konzeptionelle oder strukturelle Veränderungen umgesetzt werden müssen. Folgende Situationen in unserer täglichen Arbeit sind nicht zu vermeiden und weisen gleichzeitig auf ein erhöhtes Risiko hin:

- 1:1-Kontakte (z.B. bei der Beratung in Büroräumen, in Pflegesituationen in Kindertageseinrichtungen, Einrichtungen der Behinderten- und Altenhilfe),
- mangelnde Sprachkenntnisse oder -fähigkeiten und kulturelle Unterschiede (z.B. in Sprachkursen, Freizeiten, Kindertageseinrichtungen, Alten- und Behindertenhilfe)
- Übernachtungssituationen (z.B. bei Ferienfreizeiten, Seminaren für Auszubildende)
- Abhängigkeitsverhältnisse (z.B. bei finanziellen Hilfen, bei persönlichen Bekanntschaften oder Beziehungen, Mobilitätseinschränkungen, Auszubildende/Praktikanten)

Die durchzuführende Risikoanalyse in unseren jeweiligen Einrichtungssystemen bzw. Einrichtungen und Diensten ist als Anlage beigefügt.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements werden die inhaltlichen Punkte der Risikoanalyse regelmäßig überprüft und ggf. angepasst.

Die Risikoanalyse ist Anlage zu diesem Konzept.

8 Unser Umgang mit Gewalt - Verhaltenskodex zur Prävention von und zum Umgang mit Gewalt

Sowohl Prävention als auch der Umgang mit Gewalt bzw. Gewaltereignissen erfordern bewusstes, professionelles, abgestimmtes, transparentes und prozessorientiertes Handeln. Übergeordnetes Ziel ist dabei immer das Wohl der jeweiligen Schutzbefohlenen und der Schutz der Mitarbeitenden. Oberster Bezugspunkt für das Handeln ist die Achtung der Menschenwürde und der daraus abgeleiteten Grundrechte. Die Rechte des Einzelnen finden dabei ihre Grenze in den Rechten des Anderen. Bei Gewaltereignissen

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

muss individuelle und bedarfsgerechte Hilfe in einer Form erfolgen, die die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Menschen respektiert, ihr selbständiges Handeln fördert. Dabei gilt es Absprachen und Vereinbarungen mit anderen Beteiligten einzuhalten und Zwangsmaßnahmen bzw. Freiheitseinschränkungen, die ihrerseits wieder Gewaltanteile haben, wo immer möglich zu vermeiden. Näheres regelt unser Verhaltenskodex als wesentlicher Bestandteil dieses Schutzkonzeptes mit seinen übergreifenden Grundregelungen und Aussagen

- zum Nähe-Distanz-Verhältnis,
- zur Angemessenheit von Körperkontakt,
- zur Beachtung der Intimsphäre,
- zu Sprache und Wortwahl,
- zur Zulässigkeit von Geschenken,
- zur Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,
- zu Disziplinarmaßnahmen und
- zu Freizeiten und Reisen.

Der Verhaltenskodex ist Anlage zu diesem Konzept und ist von allen durch die PräVO betroffenen Mitarbeitenden (Hauptberuf und Ehrenamt) sowie externen Dienstleistern zur Kenntnis zu nehmen. Der Verhaltenskodex ist Teil der Einarbeitungsmappe.

9 Personaleinstellung und -führung

9.1 Personaleinstellung

Im Teilprozess „Bewerbungs- und Einstellungsverfahren“ (CariWeb) ist das Vorgehen zur Personalauswahl und Personaleinstellung hinterlegt. In Dokumenten und Verfahren zur Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern sowie für das Vorstellungsgespräch sind Fragen zur fachlichen und persönlichen Eignung hinterlegt. Einstellende Führungskräfte werden im Zuge der eigenen Einarbeitung auf wesentliche Aspekte hingewiesen. Gesonderte Anforderungen gibt es bei der Auswahl von Führungskräften.

Um den Schutz der anvertrauten schutz- oder hilfebedürftigen Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen in unseren Einrichtungen und Diensten verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, thematisieren die Einstellungsverantwortlichen Fragen zum

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

Umgang mit Gewalt und Präventionsaspekte im Vorstellungsgespräch (zum Beispiel im Zshg. mit der Anforderung „Erweitertes Führungszeugnis“), spätestens jedoch während der Probezeit, darüber hinaus in den weiterführenden, regelmäßig alle zwei Jahre stattfindenden Mitarbeitergesprächen.

9.2 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Alle hauptberuflich Mitarbeitenden unseres Verbandes legen unabhängig von der Tätigkeit bei der Einstellung sowie im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren das erweiterte Führungszeugnis vor und unterschreiben einmalig die Selbstauskunftserklärung. Diese Vorgänge sind im Teilprozess Personaleinstellung und Personalentwicklung hinterlegt.

Alle ehrenamtlich Mitarbeitenden, die direkten Kontakt zu Kunden haben, legen unabhängig von der Tätigkeit bei Aufnahme der Tätigkeit sowie im regelmäßigen Abstand von fünf Jahren das erweiterte Führungszeugnis vor und unterschreiben einmalig die Selbstauskunftserklärung im Sinne einer Ehrenerklärung. Die Vorlage erfolgt bei den Ehrenamtsansprechpartnerinnen und -partnern, letztverantwortlich sind die Leitungen der Einrichtungssysteme.

Die Richtlinien des Datenschutzes werden eingehalten.

9.3 Einarbeitung

Während der sechsmonatigen Probezeit der hauptberuflich Mitarbeitenden bzw. während der Einarbeitungszeit ehrenamtlich Tätigen erfolgt ein Gespräch durch die jeweiligen Führungskräfte (für hauptberuflich Tätige) bzw. Ehrenamtsansprechpartner/innen (für ehrenamtlich Tätige) mit den Mitarbeitenden über das Schutzkonzept, den Verhaltenskodex, einrichtungsbezogene Umsetzungen in Form von Prozessen etc. sowie das Beschwerdemanagement. Damit wird auch bewusst verdeutlicht, dass Gewalt kein Tabuthema in unseren Diensten und Einrichtungen ist. Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung und respektvoller Umgang,
- Gewaltformen,
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen, deren Angehörigen, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen,

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen,
- professionelles Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen und Umgang mit individuellen Unter- oder Überforderungssituationen,
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang und Fortbildungsbedarf zum Thema.

Der Umfang des Gespräches und die Schwerpunkte werden an den Tätigkeitsbereich der neuen Mitarbeitenden angepasst.

Zudem wird das Thema im Rahmen der Einführungsveranstaltung und gesamtverbandlichen Einführungsmappe aufgegriffen.

Durch die Thematisierung im Zuge der Einarbeitung wird sichergestellt, dass alle Mitarbeitenden mit wesentlichen und für den Arbeitsbereich relevanten Aspekten vertraut gemacht werden, um für den Fall des Verdachtes auf oder des Erkennens von Gewalt gezielt und fachlich intervenieren zu können.

9.4 Schulung und Fortbildung

Unsere Mitarbeitenden haben einen Anspruch auf adäquate Schulungen zum Aufbau sowie Fortbildungen zur Erweiterung der fachlichen und personalen Kompetenz. Darüber hinaus erwarten wir von unseren Mitarbeitenden, dass sie ihre Arbeit und konkrete Vorkommnisse bzw. „Fälle“ mit Kolleginnen und Kollegen regelmäßig reflektieren. Dies geschieht in Teamgesprächen, Coachings, Fallbesprechungen oder in kollegialer Beratung.

Alle Mitarbeitenden in den relevanten Arbeitsbereichen sind verpflichtet, nach Einstellung und fortlaufend mind. alle fünf Jahre, an einer entsprechend anerkannten Schulung zur Prävention gegen Gewalt teilzunehmen und die Teilnahme nachzuweisen. Die Verantwortung liegt bei der jeweiligen Führungskraft. Der Anlage zum Konzept kann entnommen werden, welche Schulungen von welchen Mitarbeitenden zu absolvieren sind.

Außerdem ist sicherzustellen, dass bei allen hauptberuflich Mitarbeitenden das Thema Gewaltprävention mindestens einmal jährlich nachweislich (z.B. in Protokollen von Teamsitzungen) thematisiert wird. Die Festlegung von Inhalt und Umfang bleibt der Einrichtung überlassen, wobei gesetzliche Anforderungen bzw. Anforderungen der Präventionsordnung (z. B. sexuelle Bildung als Bestandteil der professionellen Arbeit) zu berücksichtigen sind. Die Präventionsfachkräfte können zu diesen Teamsitzungen hinzugezogen werden. Die Präventionsfachkräfte, die als Schulungsreferenten ausge-

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

bildet sind, können in diesem Rahmen Schulungen zu relevanten Themen halten. Ferner bietet die E-Learningplattform des CV Ahauses ein Modul zum Thema Prävention an, welches als niedrigschwellige, unterjährige Auffrischung genutzt werden kann.

Im Kontext der Ausbildung findet das Thema neben den verpflichtenden Schulungen in den Onboardingwochen Raum. Die Auszubildenden sollen so frühzeitig mit dem Thema Prävention in Berührung kommen und sensibilisiert werden.

Besondere, über das normale Maß hinausgehende Aspekte, die eine gezielte Schulung notwendig erscheinen lassen, werden auf Fachbereichsebene oder ggf. gesamtverbandlich abgestimmt.

Die Vorgehensweise zur Sicherstellung der Schulungen, der Vertiefung/Auffrischung nach fünf Jahren und die jährliche Thematisierung sind im Vorgehen bzw. im Prozess Fortbildungsplanung der Einrichtungen und Dienste hinterlegt.

10 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutzbefohlenen Erwachsenen

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 in geeigneter Form informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unseren Einrichtungen und Diensten 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 Inhalt in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren im Rahmen ihrer Möglichkeiten mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich im möglichen Rahmen und in geeigneter Form mit ihnen aus.

Gleichzeitig unterstützen die Mitarbeitenden die Betreuten darin, sich – intern oder extern – mit Themen wie z. B.: der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) etc. zu beschäftigen.

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

Ideen bzw. Maßnahmen, die zum Beispiel aus Risikoanalysen identifiziert wurden, werden gesamtverbandlichen mindestens einmal pro Jahr gebündelt und im Zuge der jährlichen Zielplanung in gesamtverbandliche, fachbereichs- oder einrichtungssystembezogene Planungen überführt und unterjährig durch Zielsteuerung (FmZ etc.) umgesetzt bzw. bewertet.

11 Krisenfallinstrumente

Im Folgenden werden verschiedene Krisenfallinstrumente im Umgang mit Gewalt aufgezeigt, die teilweise verpflichtend, teilweise Handlungsoptionen sind. Die Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen bzw. Nutzung der passenden Option liegt in Verantwortung der direkt beteiligten Mitarbeitenden sowie der verantwortlichen Führungskraft.

11.1 Verfahrensordnung incl. „Meldewesen“

Wir nehmen Beobachtungen, Vorfälle und Beschwerden zum Thema „Gewalt“ im Zusammenhang mit den von uns betreuten und beratenen Menschen sehr ernst, unabhängig davon, ob es sich um eine gesetzliche Straftat handelt oder eine wahrgenommene Grenzverletzung. In jedem Einzelfall bemühen wir uns, einen angemessenen Weg zum Umgang mit den benannten Problemen zu finden.

Weil Hinweise auf Straftaten, insbesondere bei sexuellem Missbrauch, besonders brisant sind, hat der Caritasverband Olpe für dieses Thema ein spezielles Meldeverfahren entwickelt. Diese Verfahrensordnung ermöglicht es, Vorfälle strukturiert und umfassend zu klären. Es soll sicherstellen, dass Betroffene geschützt werden und die notwendige Hilfe erhalten. Außerdem soll es dazu beitragen, Falschbeschuldigungen zu erkennen, aufzuklären und die Betroffenen zu rehabilitieren.

Für das Entgegennehmen und Bearbeiten gravierender Beschwerden und Vorfälle sind die Leitungen der Einrichtungssysteme (2. Führungsebene) zuständig. Die am Verfahren beteiligten Personen garantieren die zeitnahe Organisation der in dieser Verfahrensordnung beschriebenen Schritte. Der Caritasverband stellt sicher, dass das jeweils verlangte Meldewesen gesichert umgesetzt wird, so dass beteiligte Behörden sowie das Erzbischöfliche Generalvikariat entsprechend einbezogen und das Handeln sowie notwendige Entscheidungen bedarfsgerecht abgestimmt werden.

Der Caritasverband trägt Sorge dafür, dass beteiligte Personen geeignete fachliche und menschliche Hilfe erhalten.

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

Die Verfahrensordnung berücksichtigt neben einigen grundlegenden Vorgehensweisen im Sinne einer Dienstanweisung insbesondere das Vorgehen für folgende „Fälle“:

- Vorwurf eines „Kunden“ gegenüber einem Mitarbeitenden
- Beobachtung von Übergriffen durch Mitarbeitende
- Übergriffe zwischen minderjährigen Betreuten bzw. zwischen Schutzbefohlenen
- Vorgehen bei Übergriffen / Mobbing innerhalb des Kollegiums
- Übergriffe durch Kunden auf Mitarbeitende
- Vorgehen zur Rehabilitation eines zu Unrecht belasteten Mitarbeitenden

Die Verfahrensordnung ist Anlage zu diesem Schutzkonzept.

11.2 Prozess Kindeswohlgefährdung (bei Caritas-AufWind)

Für den Fall von Kindeswohlgefährdung gilt bei Caritas-AufWind der Prozess „Kindeswohlgefährdung“.

Gegenstand des Prozesses ist die Wahrnehmung des Schutzauftrages gemäß §§ 8a und 72a SGB VIII durch Caritas-AufWind als Einrichtung, die Leistungen im Rahmen von SGB VIII erbringt. Dieser Prozess gilt in allen Fachdiensten von Caritas-AufWind und wird dort einheitlich umgesetzt. Der Prozess beschreibt das Vorgehen beim Verdacht auf eine mögliche Kindeswohlgefährdung von der Wahrnehmung bei der betreuenden Fachkraft, der Fallbesprechung im Team, der Einschätzung der Kindeswohlgefährdung, der Einleitung von Maßnahmen bis zum Abschluss und der Überprüfung des Vorganges.

In dem Prozess „Umgang mit Verdacht auf Kindeswohlgefährdung“ ist der Teil-Prozess „Umgang mit einer akuten Kindeswohlgefährdung“ integriert.

11.3 Prozess Gewaltereignis (WTG-Einrichtungen)

Alle Einrichtungen, insb. jedoch die WTG-Einrichtungen des Caritasverbandes Olpe, gehen bei Verdacht auf ein Gewaltereignis nach dem Prozess „Gewaltereignis“ vor. Hierzu gehört vorab die Deeskalation des Ereignisses, die entsprechende Dokumentation und Fallbearbeitung. Wichtig ist hierbei auch die Analyse von möglichen Frühindikatoren und die Durchführung einer Auswertung erfolgreicher Maßnahmen zur dauerhaften Deeskalation, um aus den gemachten Erfahrungen positive Handlungsoptionen abzuleiten.

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

11.4 Beschwerdemanagement

Der Caritasverband hat sein Qualitätsmanagement nach dem EFQM-C-Modell ausgerichtet und strebt die ständige Verbesserung an. Das beinhaltet die Förderung und Umsetzung eines Beschwerdemanagements entsprechend des verbandlichen Leitfadens Beschwerdemanagement, der im CariWeb veröffentlicht ist.

Ein lebendiges Beschwerdemanagement, das auch als Chancenmanagement verstanden wird, ist in jedem Einrichtungssystem des Caritasverbandes etabliert, die Nutzung wird regelmäßig im Zuge des QM-Reportings anhand definierter Kennzahlen evaluiert.

Bei Beschwerden, wo deutlich wird, dass das Thema Gewalt oder insbesondere sexualisierte Gewalt Gegenstand der Beschwerde sind, gelten die einschlägigen Regelungen zum Umgang mit der Thematik und die entsprechenden Verfahrensordnungen und Meldenotwendigkeiten.

12 Beteiligte Personen, Funktionen und Organisationen

Grundsätzlich sind alle Mitarbeitenden und im Rahmen der Möglichkeiten auf Kunden und externe Beteiligte gehalten, Auffälligkeiten bewusst in den Blick zu nehmen und verantwortlich zu handeln. Nachfolgend sind einige beteiligte Personen, Funktionen und Organisationen separat erläutert:

12.1 Führungskräfte

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung durch ihr Handeln Gewalt zu vermeiden, einen adäquaten und transparenten Umgang mit Gewaltsituationen zu gewährleisten und für die Anwendung der definierten Prozesse, Verfahren und Vorgehensweisen zu sorgen.

12.2 Präventionsbeauftragte / -fachkräfte

Der Caritasverband Olpe verfügt für seine Rechtsträger übergreifend über mindestens zwei eigene, geschulte und dem Präventionsbeauftragten der Erzdiözese Paderborn gemeldete Präventionsfachkräfte. Außerdem kann jedes Einrichtungssystem des Caritasverbandes Olpe über eine(n) Präventionsbeauftragte(n) verfügen, die als interne Ansprechpartner fungieren und in einer eigenen Anlage zu diesem Schutzkonzept

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

ebenso wie die Präventionsfachkräfte mit Kontaktdaten benannt sind. Benennt eine Einrichtung keinen Präventionsbeauftragten, so gelten die in der Einrichtung tätigen Führungskräfte als Ansprechpersonen.

Die Präventionsfachkräfte haben die Aufgabe die Präventionsbemühungen im Caritasverband Olpe zu fördern und mit den verantwortlichen Führungskräften die Umsetzung der Präventionsordnung und weiterer präventiver Maßnahmen sicherzustellen. Das erfolgt in Kooperation mit den Präventionsbeauftragten bzw. Führungskräften der Einrichtungssysteme durch:

- Kenntnis des Schutzkonzeptes und seiner Anlagen,
- Weitergabe relevanter Informationen an die Mitarbeitenden,
- Identifizierung und Platzierung relevanter Themen, Fort- und Weiterbildungsbedarfe und -angebote in der Organisation und den Gremien,
- Planung und Durchführung geeigneter Präventionsprojekte,
- Kontakt und Austausch mit den diözesanen Präventionsverantwortlichen.

12.3 Mobbing- und Gewaltansprechpartner

Der Caritasverband Olpe verfügt seit Jahren in einem mit den Mitarbeitervertretungen abgestimmten Verfahren über zwei Mobbing- und Gewalt-Ansprechpartnerinnen, bei denen sich Mitarbeitende ohne vorherige Anfrage bei Vorgesetzten unbürokratisch, kostenfrei, anonym und schnell Ersthilfe holen können. Informationen zum Vorgehen werden allen neu eingestellten Mitarbeitenden bei der obligatorischen „Einführungsveranstaltung“ gegeben, in der das Thema „Gewalt“ und der Umgang damit verbindlicher Themeninhalt sind.

12.4 Vertrauenspersonen

Von Gewaltübergriffen Betroffene können für anstehende Gespräche eine Vertrauensperson ihrer Wahl benennen und dabei auch auf Personen institutionalisierter Funktionen bzw. Gremien der Einrichtungen bzw. des Verbandes zurückgreifen. Auch eine Identität von Vertrauensperson und Präventionsfachkräfte bzw. Präventionsbeauftragten ist möglich.

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

13 Verankerung im Qualitätsmanagement (QM) – weitere QM-Instrumente

13.1 Einbindung in das QM-System

Dieses Institutionelle Schutzkonzept zur Prävention gegen und zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt ist eingebunden in das QM-System des Caritasverbandes nach EFQM-C (European Foundation for Quality Management).

13.2 Mitarbeitendenbefragung

In regelmäßigen Befragungen der hauptberuflich Mitarbeitenden werden Aspekte im Zusammenhang mit Gewalt und sexualisierter Gewalt, mit Mobbing etc. angesprochen und abgefragt und je nach Ergebnis Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und deren Wirkung überprüft.

Aspekte bzgl. Gewalt und deren Anwendung werden – sofern möglich – aus den Befragungsergebnissen bei den Ehrenamtsbefragungen analysiert.

13.3 Kundenbefragung

In regelmäßigen Befragungen der Kunden werden Aspekte im Zusammenhang mit Gewalt etc. angesprochen und abgefragt und je nach Ergebnis Maßnahmen abgeleitet, umgesetzt und deren Wirkung überprüft.

13.4 Austrittsinterviews

Hauptberuflich Mitarbeitende, die den Caritasverband Olpe aufgrund eigener Initiative verlassen, werden einige Monate nach dem Verlassen seitens der Abteilung Personalentwicklung kontaktiert und zu den Austrittsgründen befragt, um daraus Erkenntnisse zur Senkung der Fluktuationsrate zu gewinnen. Erkenntnisse, die auf Gewalt als Austrittsgrund schließen lassen, werden bewusst aufgenommen.

13.5 Kennzahlensteuerung

Die verbandliche Steuerung erfolgt aufgrund der QM-Ausrichtung anhand zahlreicher strategischer und operativer Kennzahlen, die mit Ziel- und Schwellenwerten hinterlegt sind. Dies beinhaltet aufgrund der besonderen Bedeutung der Mitarbeitenden auch ein

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

breites Spektrum an Personalkennzahlen. Die PE-Kennzahlen werden halbjährlich, Daten aus Austrittsinterviews und z.B. BEM-Verfahren werden jährlich ausgewertet und Maßnahmen zur Optimierung definiert.

13.6 Evaluation

In dreijährigem Rhythmus oder nach einer Krisenintervention wird das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst. Alle weiteren Leitfäden, Prozesse, Dokumente etc. werden ebenfalls regelmäßig überprüft und dazu in den so genannten „Inspektionslisten“ geführt.

Bei der Evaluation werden fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention von (sexualisierter) Gewalt und gesetzliche Änderungen und Anforderungen berücksichtigt.

14 Partizipation, Kommunikation, Veröffentlichung intern und extern

14.1 Partizipation

Die Entwicklung dieses Schutzkonzeptes startete neben bereits fachbereichsbezogenen Vorarbeiten und Umsetzungsschritten mittels einer gemeinsamen Auftaktveranstaltung unter Beteiligung aller relevanter Führungskräfte und der Mitarbeitervertretungen, die Entwicklung des Konzeptes und der weiteren Unterlagen erfolgte durch eine mit Vertretungen aus allen Fachbereichen besetzte Arbeitsgruppe unter Leitung durch Geschäftsführung und Beteiligung der Leitung Personalentwicklung, die Ergebnisse wurden in der verbandlichen Steuerungsgruppe entsprechend definiertem Zeitplan (in AG Präventionsordnung am 2.4.2019 verabschiedet) in zweifacher Lesung abgestimmt bzw. beschlossen und mittels definiertem Kommunikationsprozess im Caritasverband Olpe umgesetzt. Das beinhaltet auch die vorgesehene Abstimmung mit den zuständigen Stellen des erzbischöflichen Generalvikariates.

Bei der zielgruppengerechten und lebensweltorientierten Anpassung des Schutzkonzeptes auf einzelne Einrichtungen werden Vertreter der Zielgruppen miteinbezogen.

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

14.2 Einbindung im CariWeb (intern)

Dieses Schutzkonzept wird im CariWeb unter „Konzepte“ und mit den zugehörigen Anlagen in Benennung der Rubrik. Das beinhaltet auch alle weitergehende Dokumente, Formulare Prozesse, etc.

14.3 Information an Kunden und gesetzliche Vertreter

Kunden bzw. deren gesetzliche Vertreter werden über das Vorhandensein des vorliegenden Konzeptes und der relevanten Aspekte in geeigneter Form informiert. Bei Neuaufnahmen wird – insb. in WTG-Einrichtungen - im Aufnahmeverfahren mündlich und schriftlich auf die konzeptionelle Arbeit zur Gewaltprävention hingewiesen.

14.4 Einbindung im Internet (extern)

Dieses Schutzkonzept mit entsprechenden Ansprechpartnern und Erläuterungen ist auf der Homepage zu finden. Der Caritasverband unterstreicht damit die Bedeutung des Themas und die transparente Ausrichtung.

14.5 Laufende Kommunikation

Über die Verabschiedung dieses Schutzkonzeptes und dessen Umsetzung, über Schulungen, spezielle Themen und soweit möglich auch konkrete Fälle wird im Führungskräfte-Newsletter des Verbandes und in regelmäßigen Abständen in Teamsitzungen und in verbandlichen Medien (Mitarbeitendenmagazin, Caritas im Kreis Olpe ...) durch die Begleitgruppe Prävention aktiv berichtet. Die Berichterstattung unterstreicht die Bedeutung des Themas und die Art und Weise des Caritasverbandes damit umzugehen.

14.6 Kooperationspartner und externe Dienstleister

Kooperationspartner und externe Dienstleister (z.B. freiberufliche Berater/Beraterinnen, Honorarkräfte, Wach-, Schutz- und Reinigungskräfte, EDV-Administratoren, Datenschutzbeauftragte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ...) sowie alle weiteren Personen in dienstlichen Kontexten, die nicht der Weisungsbefugnis des Caritasverbandes und seiner Einrichtungen und Dienste unterliegen, werden über die Inhalte dieses Schutzkon-

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)

zeptes in geeigneter Weise informiert. Eine Zusammenarbeit ist nur mit solchen Kooperationspartnern und externen Dienstleistern möglich, die die grundsätzliche Haltung aus diesem Schutzkonzept mittragen.

„Einrichtungen können bedarfsgerecht und zielgruppenbezogen mit einrichtungsbezogenen Kooperationspartnern differenziertere Vorgehen vereinbaren, die über die Regelungen in diesem Konzept hinausgehen. Ein Unterschreiten der Standards ist nicht möglich.

Anlagen:

- Verhaltenskodex zur Prävention von und zum Umgang mit Gewalt
- Verfahrensordnung zum Umgang mit (sexualisierter) Gewalt
- Risikoanalyse zur Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt in Einrichtungen des Caritasverbandes Olpe
- Vorgehen Präventionsschulungen
- Vorgehen Präventionsfachkräfte
- Prozessbeschreibung Gewaltereignis
- Handlungsempfehlung Gewaltprävention
- Meldung Gewaltereignis
- Liste Ansprechpersonen
- Übersicht Schulungen Hauptamt
- Übersicht Schulungen Ehrenamt

Erstellt von (Datum):	Überarbeitet von (Datum):	Abgestimmt mit (Datum)	Freigegeben von (Datum)
Christoph Becker (09.04.2019)	Präventionsfachkräfte	AG Prävention (div. Sitzungen) ST-GR: (08.05.2023)	ST-GR: (08.05.2023)