

**Institutionelles Schutzkonzept  
des SkF Lippstadt e.V.**



**„Was du nicht willst, was man dir tut, das füg' auch keinem and'ren zu“  
oder: „Was Ihr dem Geringsten tut, das habt Ihr mir getan“**

(Matthäus 25,14-30)

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	3
1. Kultur der Achtsamkeit.....	4
2. Verhaltenskodex.....	5
3. Schutz-/Risikoanalyse.....	6
4. Persönliche Eignung.....	8
5. Führungszeugnis/Selbstverpflichtungserklärung.....	9
6. Beschwerdewege.....	10
7. Verfahrensablauf .....	13
8. Präventionsfachkraft .....	13
9. Fortbildung.....	14
10. Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen.....	14
11. Qualitätsmanagement.....	15

## VORWORT

Als Sozialdienst katholischer Frauen e.V. sind wir anerkannter Träger der Kinder- und Jugendhilfe und in Lippstadt und Umgebung in folgenden Arbeitsfeldern der Beratung und Kinder- und Jugendhilfe tätig:

- Katholische Schwangerschaftsberatung
- Anlaufstelle Rat und Hilfe (Sozialberatung)
- Pflegekinderdienst mit den Teilbereichen Kurzzeit-, Bereitschafts-, Dauer- und Sonderpflege Westfälische Pflegefamilien (WPF)
- Vormundschaften und Pflegschaften für Minderjährige
- Bewohnerzentren Am Rüsing (Familienzentrum Am Stadtwald) und Juchaczstraße
- Kindertagespflege
- Wohnhaus Klusetor (Wohnen auf Zeit für Frauen in schwierigen Lebenssituationen)
- LiFaBI Lippstädter FamilienbegleiterInnen (in Kooperation mit LiSeKind Lippstädter Senioren für Kinder)
- Cap 27: Ort der Begegnung nicht nur für Flüchtlinge

Bei aller Unterschiedlichkeit der Arbeitsfelder gilt für alle der unmittelbare Kontakt zu den Menschen als wesentliche Grundlage für die Zusammenarbeit.

Im Zentrum unserer Aufgaben in der Kinder- und Jugendhilfe steht das Kind/der Jugendliche unter Berücksichtigung der familien- und lebensweltorientierten Perspektive. In jeglichem Kontext des pädagogischen Handelns ist sicherzustellen, dass das Wohl des Kindes/des Jugendlichen gewahrt bleibt, die Entwicklung der Persönlichkeit gefördert wird und eine Erziehung zur eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit stattfindet. Diese Grundhaltung spiegelt sich im Leitbild des SkF Lippstadt e.V. und ist Richtschnur für das professionelle Handeln.

Das vorliegende Schutzkonzept beschreibt unsere Arbeitsweisen und Strukturen, mit denen wir professionelle Soziale Arbeit durchführen – nicht statisch fixiert an unbeweglichen Konzepten, sondern immer dynamisch – selbstkritisch und mit dem Blick für die Belange der uns anvertrauten Menschen.

Für den Vorstand und die MitarbeiterInnen des SkF Lippstadt e.V.:

gez. Ute Stockhausen  
*Geschäftsführerin*

# 1 KULTUR DER ACHTSAMKEIT

Mit unserem Leitbild verpflichten wir uns auf qualitative Soziale Arbeit auf der Grundlage hoher fachlicher Kompetenz und Verantwortungsbereitschaft aller Mitarbeitenden. Unser Ziel ist es, die persönliche und soziale Kompetenz der Menschen, die zu uns kommen, zu erweitern und sie darin zu unterstützen, „in sozialen Bezügen eigenverantwortlich ihren Weg zu gehen“. Wir verstehen unsere Arbeit als „Ausdruck gelebten Christseins“. Dieses führt zu einer Grundhaltung des partnerschaftlichen Umgangs, der Wertschätzung und des gegenseitigen Respekts untereinander, aber auch gegenüber den Menschen, die unsere Angebote nutzen. Die Würde und die Integrität der uns anvertrauten Menschen ist für alle MitarbeiterInnen ein hohes Gut. Dieses gilt es zu schützen, nicht zuletzt durch eine Kultur der gegenseitigen Achtsamkeit als Ausdruck von gelebtem Christsein.

Diese Achtsamkeit wird deutlich durch eine gelebte Willkommenskultur in unseren Einrichtungen: Menschen, die zu uns kommen, erfahren Freundlichkeit und ihnen zugewandte Menschen. Aber auch im gegenseitigen Miteinander ist Achtsamkeit grundlegend und tragend. Die Mitarbeitenden unterstützen sich gegenseitig und sind stets AnsprechpartnerInnen für die KollegInnen bei Fragen, Unsicherheiten und Klärungsbedarf. Für die Menschen, mit denen wir arbeiten, gewährleisten wir eine hohe Erreichbarkeit, z.B. durch transparente Vertretungsregelungen, technische Möglichkeiten wie Anrufbeantworter und individuelle Email).

Das Vier-Augen-Prinzip in schwierigen Beratungssituationen ist fest verankertes Arbeitsprinzip und von der Leitungsebene gewollte Vorgehensweise, um in schwierigen Kontexten sowohl den Hilfesuchenden als auch den/die Mitarbeitende/n zu schützen.

## **JEDER MENSCH IST UNS WICHTIG. WIR PFLEGEN ACHTSAMKEIT UND WERTSCHÄTZUNG GEGENÜBER DEM NÄCHSTEN, ABER AUCH UNS SELBST.**

Ein Klima der Offenheit, Wertschätzung und des gegenseitigen Vertrauens ist für uns wichtige Basis für eine konstruktive Zusammenarbeit und nicht zuletzt für einen Rahmen, der den verantwortungsbewussten Umgang miteinander sichert und somit auch Schutz bietet. Die KollegInnen erfahren untereinander eine Atmosphäre der Achtung und Wertschätzung. Nur so ist es möglich, sich und das eigene Handeln offen zu reflektieren, Schwierigkeiten in bestimmten Situationen anzusprechen, sich ein Feedback einzuholen und das eigene Handeln und eigene Einschätzungen abzusichern. Konstruktive Kritik untereinander und durch alle Ebenen hindurch ist akzeptierte und geförderte Handlungsweise. Nur so können wir

sicherstellen, dass wir den Menschen aufgeschlossen und zugewandt begegnen können und sensibel sind für das, was sie bewegt und berührt.

Fundiert ist diese Haltung in unserer Leitungskultur, die hierauf sehr großen Wert legt und sie mit gutem Beispiel vorlebt. Die Leitungsebene ist stets für die Fragen und Belange der Mitarbeitenden ansprechbar, die Wege sind sehr kurz und unkompliziert. Das Miteinander ist geprägt durch ein hohes gegenseitiges Vertrauen und eine hohe individuelle Verantwortungsbereitschaft für den jeweiligen Arbeitsbereich und ein harmonisches Arbeitsklima.

Diese Wertschätzung schlägt sich auch in der Wahrung der Persönlichkeitsrechte nieder. Datenschutz und Sicherheit personenbezogener Daten ist für uns von grundlegender Bedeutung. Daher ist die Nutzung von Messenger-Diensten wie WhatsApp auf dienstlichen Smartphones untersagt. Die digitale Weitergabe von Texten und Fotos ist nur unter bestimmten Voraussetzungen und auf vorgegebenen technischen Wegen zulässig.

Folgender Verhaltenskodex umschreibt unseren zwischenmenschlichen Kontakt und die Kommunikation mit einander und zu den Menschen, mit denen wir in unseren fachlichen Kontexten zu tun haben. Der Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden selbstverpflichtend und ist Bestandteil des Dienstvertrages.

## **2 Verhaltenskodex des SkF Lippstadt e.V.**

„Was du nicht willst, was man dir tut, das füg‘ auch keinem and‘ren zu“ oder: „Was Ihr dem Geringsten tut, das habt Ihr mir getan“ (Matthäus 25,14-30)

### **WERTSCHÄTZENDE KOMMUNIKATION**

- ➡ Wir gehen respektvoll, offen und ehrlich miteinander um.
- ➡ Wir hören einander zu.
- ➡ Wir reden miteinander, nicht übereinander.
- ➡ Wir klären Konflikte direkt, sachlich und konstruktiv.
- ➡ Wir gehen vertrauensvoll mit persönlichen Informationen, Daten und Bildmaterial gegenüber Dritten um.

### **ACHTSAMER UMGANG MIT GRENZEN**

- ➡ Wir achten auf eine transparente, sensible, zugewandte und fachlich adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz.
- ➡ Wir respektieren die persönlichen Grenzen unseres Gegenübers – „Nein heißt Nein“.
- ➡ Wir achten auf die Individualität des Einzelnen.

### **RESPEKT UND FAIRNESS**

- ➡ Wir erleben Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Bereicherung.
- ➡ Wir nehmen uns gegenseitig ernst.
- ➡ Wir wissen um menschliche Unvollkommenheit und das Vorkommen von Fehlern und unterstützen uns gegenseitig.
- ➡ Jede/jeder übernimmt Verantwortung für die Dienstgemeinschaft und bringt sich aktiv ein.
- ➡ Niemand wird innerhalb der Dienstgemeinschaft ausgeschlossen.

### **3 SCHUTZ – bzw. RISIKOANALYSE**

Die Schutz- bzw. Risikoanalyse ist eine Art Bestandsaufnahme der in der Organisation vorhandenen Stärken und potenziellen Schwachstellen.

In einer Arbeitsgruppe bestehend aus VertreterInnen aller Fachteams haben wir eine Risikoanalyse der einzelnen Arbeitsbereiche durchgeführt. Durch die Vielfalt der Aufgaben, die wir als SkF wahrnehmen, ergeben sich für die einzelnen Fragestellungen in diesem Kontext unterschiedliche Situationen in den einzelnen Arbeitsbereichen. In Beratungskontexten entstehen andere Situationen und mögliche Schwachstellen als in der offenen Kinder- und Jugendarbeit oder in der Aufgabe von Vormündern oder BeraterInnen im Pflegekinderdienst. Insbesondere 1:1 Beratungskontexte bergen Risiken, die im Einzelfall in den Blick zu nehmen sind, um entsprechende Lösungen für die jeweilige Situation zu schaffen. Hier wurde in der Analyse deutlich, dass die Risikofaktoren einer 1:1 Situation nicht nur für die von uns betreuten Kinder/Jugendlichen gilt, aber auch für unsere MitarbeiterInnen gelten und zwar dahingehend, unberechtigten Anschuldigungen ausgesetzt zu werden. Daher sind solche Settings für beide Beteiligte Risiko reduzierend zu gestalten, z.B. in dem schwierige Kontakte mit 2 MitarbeiterInnen durchgeführt werden.

Die Alltags- und Kontaktsituationen der einzelnen Bereiche wurden durchleuchtet und die jeweils individuellen Gesichtspunkte herausgearbeitet und geprüft, inwieweit es bereits Maßnahmen gibt oder welche Lösungen erforderlich und möglich sind. Gewisse Strukturen, wie z.B. Anbindung an ein Team, Dienst- und Teambesprechungen sind für alle Arbeitsbereiche vorhanden, erreichen jedoch, wie am Beispiel Bewohnerzentren nicht alle Mitarbeitenden direkt und unmittelbar, sondern nur indirekt über die jeweils zuständige BWZ-Leitung. Wichtig ist jedoch, dass alle Mitarbeitenden, sowohl haupt- als auch ehrenamtlich, klar benannte AnsprechpartnerInnen im Verein haben. Dieses ist für alle Bereiche gegeben.

Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse in den jeweiligen Arbeitsbereichen sind strukturell bedingt und lassen sich nicht vermeiden. In einigen Fragestellungen, z.B. Kindertagespflege, sind wir alleiniger Anbieter für die Stadt Lippstadt und die Zielgruppen, die Kindertagespflege nutzen möchten, haben keine Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Anbietern auf dem Markt. Dieses bedeutet aber nicht automatisch ein Risiko. Alle MitarbeiterInnen arbeiten auf Grundlage des Leitbildes und sind unserem Verhaltenskodex, der wiederum auf dem christlichen Menschenbild basiert, verpflichtet. Hierdurch stellen wir sicher, dass strukturell bedingte Abhängigkeitsverhältnisse nicht negativ belegt sind, sondern dass die Hilfestellung und ein wertschätzender Umgang gewährleistet sind.

Als Ergebnis der Beratungen ist festzuhalten:

- Strukturell bedingte Hierarchien lassen sich nicht vermeiden.
- Kommunikationsstruktur und Zuständigkeiten sind bekannt und werden konsequent genutzt (Dienstbesprechungen, Teamsitzungen, Mailverteiler)
- Leitbild und Verhaltenskodex legen den Rahmen fest, wie der Umgang mit den Hilfesuchenden aber auch untereinander gelebt wird.
- Grundlegende Beschwerdestrukturen sind vorhanden und den Hilfesuchenden zugänglich im Sinne von „Es ist gewollt, zu sagen, was mir passt und was nicht“.
- Die Zusammenarbeit beim SkF Lippstadt basiert auf hoher Eigenverantwortlichkeit und Vertrauen. Innerhalb seines/ihrer Aufgabenbereiches hat jede/r Einzelne viele Gestaltungsmöglichkeiten. Den Rahmen geben Leitbild und Verhaltenskodex vor.
- Bei Hinweisen auf übergriffiges Verhalten endet der Freiraum der individuellen Tätigkeit. Hier erfolgt bedingungslos die Klärung auf Grundlage des Verfahrensablaufs.

## **4 PERSÖNLICHE EIGNUNG**

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen verbessern und nachhaltig sicherstellen zu können, stellt der SkF Lippstadt e.V. ausschließlich MitarbeiterInnen ein, die neben der erforderlichen fachlichen Qualifikation auch über eine für den jeweiligen Einsatzbereich erforderliche persönliche Eignung verfügen.

Um dieses zu gewährleisten, sind beispielsweise folgende Fragestellungen Inhalt des Vorstellungsgesprächs:

- Persönliche, fachliche Haltung
- Umgang Nähe/Distanz
- Wertschätzung, Respekt und Ressourcenorientierung
- Angebote und Maßnahmen zur Selbstreflexion
- Die Einarbeitung und Begleitung neuer MitarbeiterInnen erfolgt im jeweiligen Team durch hierfür benannte Ansprechpersonen. So wird sichergestellt, dass die/der neue MitarbeiterIn einen guten Einblick in die Arbeitsstrukturen des Aufgabenbereiches, aber auch des Vereins insgesamt bekommt und die vorhandenen Strukturen und konzeptionelle und organisatorische Rahmenbedingungen kennen lernt (Organigramm, Leitbild, Konzepte u.a.).



- Die Prüfung der persönlichen Eignung wird zudem unterstützt durch die Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses sowie der Selbstverpflichtungserklärung (§ 7 PräVO).

## **5 FÜHRUNGSZEUGNISSE UND SELBSTVERPFLICHTUNGSEKLÄRUNG**

Unsere Mitarbeitenden, sowohl hauptberuflich als auch im Ehrenamt tätig, sowie Pflegefamilien, legen eine Selbstverpflichtungserklärung und in regelmäßigen Abständen (5 Jahre) ein Erweitertes Führungszeugnis vor.

Unsere Mitarbeitenden haben an den entsprechenden Schulungen im Rahmen der Präventionsordnung zum Schutz vor sexualisierter Gewalt teilgenommen. Bereits im Vorstellungsgespräch wird die Prävention als wichtiges Anliegen im Verein thematisiert, um neben der erforderlichen fachlichen Eignung insbesondere die persönliche Eignung eines/einer Bewerber/in für die Aufgabe abzuklären. Das Schutzkonzept ist Bestandteil des Dienstvertrages. Die Personalverwaltung übernimmt die Erinnerung und Wahrung der Fristen.

Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat verurteilt wurden, werden nicht eingesetzt. Gemäß § 2 Abs. 7 PräVO wird von allen MitarbeiterInnen einmalig eine Selbstverpflichtungserklärung eingeholt. Hiermit wird bestätigt, dass derzeit keine rechtskräftige Verurteilung wegen einer Straftat im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt vorliegt und kein diesbezügliches Ermittlungsverfahren eingeleitet wurde. Ebenso verpflichtet sich der/die MitarbeiterIn mit der Selbstverpflichtungserklärung dazu, die Geschäftsführung unverzüglich mitzuteilen, falls diesbezüglich in Zukunft ein Ermittlungsverfahren gegen sie/ihn eingeleitet wird.

Entsprechende Vorlagen zur Einholung des Erweiterten Führungszeugnisses und der Selbstverpflichtungserklärung liegen der Geschäftsführung bzw. der Personalabteilung vor. Sie werden zu Beginn der Tätigkeit vorgelegt und der Erhalt dokumentiert. Die Dokumente werden entsprechend der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen in der jeweiligen Personalakte verwahrt.

Fortbildungsangebote für alle Mitarbeitenden greifen in diesem Zusammenhang relevante Fragestellungen und Themen auf.

## **6 BESCHWERDEWEGE**

Eine klare Festschreibung von Beschwerdemöglichkeiten ist wichtig, um die Anliegen und Sorgen sowohl von Hilfesuchenden (extern) als auch von MitarbeiterInnen (intern) gut aufzunehmen, zu bearbeiten und zu lösen.

Die hier beschriebenen Wege greifen, wenn Missstände auftreten, zum Beispiel das Nicht-Einhalten des Verhaltenskodex'. Beschwerdewege sind transparent für Betroffene ebenso wie für Beobachter und benennen die Verfahrenswege im Falle einer Beschwerde sowohl für Hilfesuchende und andere externe Stellen als auch intern für die MitarbeiterInnen.

„Ihre Meinung ist uns wichtig“ – so lautet das Motto unseres Freud-und-Leid-Briefkastens, der gut sichtbar im Eingangsbereich der Geschäftsstelle angebracht ist. Vorbereitete Postkarten laden dazu ein, eine Rückmeldung zu uns – negativ aber gern auch positiv – zu geben.



Ihre Meinung ist uns wichtig!

Was Sie uns mitteilen möchten:
-----
-----
-----
-----
Was hat Ihnen gefallen? Was nicht?
-----
-----
-----
Mit wem hatten Sie den Kontakt? Auf wen bezieht sich Ihre Rückmeldung?
-----
-----
Datum: _____ Ihr Name _____
Telefon: _____
<small>(Wenn Sie möchten und damit wir Kontakt aufnehmen können)</small>

Beschwerden werden grundsätzlich ernst genommen und aufgegriffen. Die Menschen, die mit dem SkF in den unterschiedlichsten Bereichen in Kontakt stehen – sei es extern aber auch intern - , sollen erleben, dass sie, wenn sie sich beschweren, mit ihrer Kritik ernst genommen und gehört werden. Für alle Anfragen dieser Art gilt daher folgender **Umgang mit Beschwerden:**

- zuhören, aktiv zuhören
- sachlicher Umgang mit den Beschwerden; Emotionen ernst nehmen, aber sachlich bearbeiten
- konstruktiver Umgang mit Kritik
- offene, ehrliche Rückmeldung (ggf. auch: “wir müssen das weitersagen”)
- Zeit nehmen & Raum schaffen – bzw. Schutzraum nutzen, den der/die AbsenderIn sich sucht/wünscht

## WIR SAGEN NEIN ZUR GEWALT!

- Kein Mensch darf einem anderen wehtun!
- Kein Mensch darf einen anderen zu etwas zwingen, was der nicht möchte!
- Kein Mensch darf Dinge tun, die einem anderen schlechte Gefühle machen!

Du darfst dich gegen Gewalt wehren!

Du darfst laut „Nein!“ sagen.

Du darfst laut „Hilfe!“ rufen.

Du darfst weglaufen.

Du darfst auch darüber reden:

Mit jemandem, dem du vertraust.

Mit uns.

Du kannst uns anrufen.  
Wir beraten dich.

Du kannst auch den Menschen mitbringen, dem du vertraust.

Wir helfen dir, dich gegen die **GEWALT** zu wehren.

Überreicht durch:  
SkF Lippstadt: **02941/28881-20**

Präventionsfachkraft SkF  
**Verena Ahle: 05258 / 987527**

Beratungsstelle für Eltern,  
Jugendliche u. Kinder in  
Lippstadt: **02941 / 5038**

Anonyme Beratung für Opfer  
sexuellen Missbrauchs: **0800  
2255530**

Impressum:  
Präventionsrat gegen Gewalt des Kreises Paderborn  
Geschäftsbereich: Raimundstr. 80-82, 33102 Paderborn  
präventionsrat.paderborn@postbox.nv.de



# NEIN! zu Gewalt !



Am allerbesten ist,  
wenn Menschen in Frieden  
miteinander leben.

Das gelingt nicht immer.

Es gibt Ärger und Streit.

Manchmal kommt es auch  
zu **GEWALT**.

**WIR SAGEN  
NEIN ZUR GEWALT!**

++

## WAS IST GEWALT? Es gibt verschiedene ARTEN von GEWALT:

### Körperliche GEWALT ist zum Beispiel:



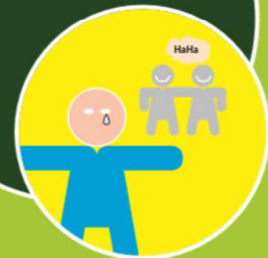
- Schlagen,
- treten,
- schubsen,
- mit Gegenständen oder Waffen verletzen.

### Sexuelle GEWALT ist zum Beispiel:



- Am Po, Busen oder Penis angefasst werden, obwohl du es nicht willst.
- Gezwungen werden, beim Sex mitzumachen oder zuzusehen.
- Sex-Bilder anschauen zu müssen.

### GEWALT ist auch:



- Beleidigt werden,
- lächerlich gemacht werden,
- bedroht und erschreckt werden,
- jemand erzählt Lügen über mich.

Mit diesen Flyer machen wir die Hilfesuchenden, insbesondere Kinder und Jugendliche sensibil für übergriffiges Verhalten und an wen sie sich wenden können, wenn sie solches erleben.

Für Hinweise bzw. Beschwerden, die in Richtung sexueller Übergriff gehen, gilt dieses allgemeine Beschwerdemanagement nicht. Hierfür haben wir einen eigenen Verfahrensablauf erarbeitet, nach dem vorzugehen ist, wenn Hinweise auf übergriffiges Verhalten eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin bei uns eingehen.

Hierin ist festgehalten, wie bei ersten Anzeichen hin zu reagieren ist und welche Handlungsschritte anstehen und wer zu welchem Zeitpunkt innerhalb des Vereins und darüber hinaus hinzugezogen und informiert wird.

Ein Vorläufer dieses Verfahrensablaufs wurde seinerzeit im Kontext Schutzauftrag § 8a / Kindeswohlgefährdung erarbeitet und ist bereits seit 2008 Bestandteil der Kooperationsvereinbarungen mit der Stadt Lippstadt. Dieser wurde nun überprüft und mit den Vorgaben des Erzbistums Paderborn zur Prävention sexueller Gewalt auf diese Thematik hin weiter entwickelt und erweitert. Alle Mitarbeitenden sind mit diesen Verfahrensabläufen vertraut. Die Dokumentationspflicht liegt bei der fallführenden Fachkraft.

Die Kinderschutzfachkraft oder „insofern erfahrene Fachkraft“ wird bei Fragestellungen rund um eine (mögliche) Kindeswohlgefährdung hinzugezogen, um die Prüfung des Sachverhaltes fachlich zu unterstützen und die ggf erforderlichen weiteren Schritte zu begleiten. Die Kinderschutzfachkraft ist somit zuständig für Verdachtsfälle, die einen Außenstehenden als TäterIn, nicht SkF-Mitarbeiter/in betreffen. In diesen Fällen greift das Verfahren analog des Schutzauftrages Kindeswohlgefährdung. Ist ein/e MitarbeiterIn des SkF als vermeintliche/r TäterIn betroffen, greift der diesbezügliche Verfahrensablauf, der im weiteren Verlauf des Konzeptes dargestellt ist.

Eine „insofern erfahrene Fachkraft“ nach §8a wurde hausintern benannt. Die Aufgabe der Präventionsfachkraft im Kontext sexueller Gewalt wird NICHT durch eine/n Mitarbeitende/n des SkF Lippstadt übernommen, sondern in Kooperation mit dem SkF Paderborn e.V. sicher gestellt.

## 7 VERFAHRENSABLAUF

### Verfahrensablauf im Rahmen der Prävention von sexualisierte Gewalt

#### **Begründeter Verdacht eines Übergriffs**

(eigene Überprüfung der Wahrnehmung des ersten Eindrucks durch Beobachten des Verhaltens des betroffenen Menschen; keine überstürzten Aktionen; Dokumentation der Wahrnehmung und Vorgehensweise)

#### **Klärung und Überprüfung der Sachlage ggf. unter Einbeziehen einer Person des Vertrauens**

(anonymisiert, Wahrung des Datenschutzes)



#### **Fachberatung mit der externen Fachberatung (anonymisiert)**

Abschätzung des Gefährdungsrisikos



#### **Gespräch mit den Personensorgeberechtigten**

Einleitung von Schutzmaßnahmen  
Mitteilung an das örtliche Jugendamt und Strafanzeige  
Mitteilung an Mißbrauchsbeauftragten des Erzbistums  
Einleitung von Maßnahmen zur internen Bewältigung

#### **weitere Maßnahmen**

bezügl. „Opfer“  
bezügl. „Täter“  
bezügl. „meldender MA“  
bezügl. „Team SkF“



Präventionsfachkraft des SkF Lippstadt e.V.:  
SkF Paderborn e.V. / Frau Verena Ahle  
Telefon: 05258.987527 / [gruppe5b@widey.de](mailto:gruppe5b@widey.de)

Missbrauchsbeauftragte des Erzbistums Paderborn  
Frau Gabriela Joepen  
[missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de](mailto:missbrauchsbeauftragte@joepenkoeneke.de)  
Tel.: 0160 - 702 41 65

Wenn sich ein Verdacht erhärtet und bestätigt, sind o.g. Aktivitäten angezeigt. Neben Schutzmaßnahmen, die für das Opfer zu treffen sind, ist uns die Zusammenarbeit mit kommunalen Stellen und der Justiz unabdingbar. Die Meldung an das Jugendamt erfolgt, ebenso wird Strafanzeige gestellt, um sicher zu stellen, dass die staatlichen Stellen und Justiz den Vorfall aufklären und ahnden. Wir positionieren uns ganz klar für eine lückenlose Aufklärung solcher Taten. Täter/innen sexueller Übergriffe werden durch uns als Teil der katholischen Kirche nicht geschützt. Übergriffiges Verhalten wird von uns nicht toleriert. Es ist rechtlich sauber aufzuklären und den Opfern größtmögliche Unterstützung zukommen zu lassen.

## 8 PRÄVENTIONSFACHKRAFT

Als qualifizierte Präventionsfachkraft steht dem SkF Lippstadt Frau Verena Ahle vom SkF Paderborn beratend und unterstützend hinsichtlich des Schutzkonzeptes zur Seite. Sie ist zudem Ansprechpartnerin für Verdachtsmomente gegenüber SkF Mitarbeitenden. Frau Ahle kann sowohl von Mitarbeitenden des SkF Lippstadt, aber auch von Externen angesprochen werden, um einen Vorfall zu melden. Daraufhin wendet sich Frau Ahle an den SkF, um die Meldung zu verfolgen und den Verfahrensablauf in Gang zu bringen. So wird sichergestellt, dass von extern bekannt gewordene Verdachtsmomente uns als Verein bekannt werden und wir sie gemäß unseres entsprechenden Verfahrensablaufes (s. o.) aufgreifen und verfolgen können.

Bei Bedarf, spätestens alle 5 Jahre jährlich findet ein Austauschgespräch zwischen Träger, Präventionsfachkraft und MAV zum Stand der Umsetzung des Schutzkonzeptes statt. Die Präventionsfachkraft steht als Ansprechpartnerin den MitarbeiterInnen des SkF Lippstadt e.V. zur Verfügung. Beide SkFs haben eine Vereinbarung getroffen, die die Zusammenarbeit regelt.

Die Präventionsfachkraft – Verena Ahle – ist erreichbar:

**Verena Ahle**

**Widey 11**

**33154 Salzkotten**

**Telefon: 05258/987527**

**gruppe5b@widey.de**

## 9 FORTBILDUNG

Durch ihre tägliche Arbeit ist das Thema Missbrauch für unsere Mitarbeitenden sehr präsent. Sie haben vielfach mit Kindern und Jugendlichen zu tun, die sexuelle, physische und psychische Übergriffe erlebt haben. Durch kontinuierliche Fortbildung, z.B. zum Thema Trauma u.ä., entwickeln sie ihre fachliche Kompetenz stets weiter. Kollegiale Beratung und Supervision unterstützen diesen Prozess, auch im Blick auf Psychohygiene und Selbstschutz, da die Konfrontation mit Opfern eine hohe psychische Belastung bedeutet.

Themenabende für Pflegefamilien, aber auch insgesamt interessierte Öffentlichkeit, greifen Themen und Fragestellungen dieser Art auf und tragen mit zu einer erweiterten Sensibilisierung bei.

## **10 MASSNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN**

Unsere Arbeit mit Kindern/Jugendlichen hat in allen Bereichen deren Stärkung und Förderung zum Ziel. So ist es sowohl in unserem Leitbild als auch in den jeweiligen Auftragsstellungen der Aufgaben grundgelegt. Ausgestaltung und Methoden variieren je nach Arbeitsauftrag und Kontext. Egal, ob als Vormund, BeraterIn im Pflegekinderdienst oder MitarbeiterIn im Bewohnerzentrum: alle verfolgen das Ziel, Kinder und Jugendliche auf ihrem Weg in ein eigenverantwortliches und selbstbestimmtes Leben zu begleiten und sie hierbei zu unterstützen.

Darüber hinaus bieten wir unterschiedliche Angebote für die vielfältigen Zielgruppen mit erlebnispädagogischen Inhalten oder Themen zur Stärkung der Selbstwahrnehmung und – erfahrung. Kreative Aktivitäten und Freizeitangebote tragen ebenso dazu bei, eigenen Potentiale zu entdecken und zu erweitern, um so die Persönlichkeit zu stärken. Partizipation ist hierfür ein wesentliches Grundprinzip, aber auch die Anregung und Anleitung, Dinge auszuprobieren, um eigene Erfahrungen zu gewinnen, die positive Erlebnisse ermöglichen und so das Selbstbewusstsein stärken.

## **11 QUALITÄTSMANAGEMENT**

Eingangs beschrieben wir in diesem Schutzkonzept unseren Anspruch, die uns anvertrauten Kinder/Jugendlichen in deren Persönlichkeitsentwicklung zu fördern, damit sie sich zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten entwickeln können.

Dieser Herausforderung stellen wir uns täglich neu und hinterfragen immer wieder unsere Ansätze und Vorgehensweisen. Der Schutz der uns anvertrauten Kinder und Jugendlichen hat oberste Priorität. Daher ist dieses Schutzkonzept kein einmal geschriebenes und dann abgeheftetes Schriftstück. Es ist ein Handlungsleitfaden, der unsere tägliche Arbeit prägt und ihr den Rahmen gibt – Anforderung, aber auch Halt. Diese Rahmenbedingungen gilt es immer wieder in den Blick zu nehmen, zu überprüfen und weiter zu entwickeln.

Dieses erfolgt einmal jährlich im Austausch mit der Präventionsfachkraft und tagtäglich im wertschätzenden und achtsamen Umgang untereinander und mit den Menschen, die unsere Dienste nutzen.

*Aktualisierter Stand vom Juli 2019*