



Institutionelles Schutzkonzept
AWO Unterbezirk Ennepe-Ruhr



Unterbezirk
Ennepe-Ruhr



Die acht Leitsätze der AWO

- 1 Wir treten für Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz ein. Diese Grundwerte des freiheitlichen demokratischen Sozialismus bestimmen unser Handeln.
- 2 Wir unterstützen Menschen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, und fördern ein demokratisches Zusammenleben in Solidarität und Achtung vor der Natur.
- 3 Wir sind ein unabhängiger und eigenständiger Mitgliederverband. Auf Grundlage unserer Werte streiten wir gemeinsam mit Mitgliedern, Engagierten und Mitarbeitenden für eine solidarische und gerechte Gesellschaft.
- 4 Wir streiten für eine demokratische Gesellschaft in Vielfalt und begegnen allen Menschen mit Respekt.
- 5 Wir finden uns mit Ungleichheit und Ungerechtigkeit nicht ab. Der demokratische Sozialstaat ist verpflichtet, Ausgleich zwischen Arm und Reich herzustellen.
- 6 Wir bieten soziale Dienstleistungen mit hoher Qualität und Wirkung für alle an. Staat und Kommunen tragen die Verantwortung für die soziale Daseinsvorsorge.
- 7 Wir arbeiten professionell, inklusiv, interkulturell, innovativ und nachhaltig. Das sichern wir durch die Fachlichkeit unserer Mitglieder, Engagierten und Mitarbeitenden.
- 8 Wir verpflichten uns als Mitgliederverband, als sozialwirtschaftliches Unternehmen und als Interessenverband, unseren Werten entsprechend zu handeln. Indem wir unsere Grundsätze transparent darstellen, machen wir sie zum Maßstab unserer Arbeit.

Inhalt

1.	Warum ein Schutzkonzept für den Unterbezirk Ennepe-Ruhr	5
2.	Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit	7
2.1	Datenschutz	8
2.2	Personalauswahl, Einstellung und Einarbeitung	8
2.3	Kultur der Achtsamkeit	9
3.	Risikoanalyse, Prävention, Intervention sowie Handlungskonzept der Fachbereiche	10
3.1.	Risikofaktor Informationsfluss	13
3.2	Risikofaktor in der Interaktion	13
3.2.1	Risikofaktor Schutzbefohlene untereinander	13
3.2.2	Risikofaktor Mitarbeiter*innen und Schutzbefohlene	14
3.2.3	Risikofaktor Mitarbeiter*innen untereinander/Mobbing/Macht von Vorgesetzten	14
3.2.4	Risikofaktor Sorgeberechtigte/gesetzliche Betreuungspersonen und Schutzbefohlene	15
3.3	Risikofaktor Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorgaben, Qualitätsvorgaben und Normen	15
3.4	Risikofaktor Über-/Unterforderung, Veränderung der Leistungsfähigkeit	16
3.5	Risikofaktor gesellschaftliche und kulturelle Sozialisation	16
3.6	Risikofaktor Räumlichkeiten	17
4.	Verhaltenskodex	18
5.	Qualitätsmanagement	19
6.	Betriebsrat	20
7.	Schulung und Aufgabe Präventionskraft	21

1. Warum ein Schutzkonzept für den Unterbezirk Ennepe-Ruhr

Der AWO Unterbezirk Ennepe-Ruhr (AWO Ennepe-Ruhr) begleitet Menschen in allen Lebensphasen und bietet ihnen einen sicheren, durch die Grundwerte der AWO geprägten Lebensraum. Daraus resultiert eine besondere Verantwortung, aber auch das elementare Anliegen, die Würde und Rechte von Schutzbefohlenen¹ auf Unversehrtheit und Sicherheit zu achten, sie zu schützen und in den Mittelpunkt eines institutionellen Schutzkonzeptes zu stellen.

Jegliche Form von Gewalt wird von uns nicht toleriert. Gewalt kann physischer, psychischer oder sexueller Natur sein und in sehr unterschiedlichen Formen auftreten. Die Bandbreite reicht beispielsweise von seelischen Verletzungen und Diskriminierungen über den Zwang zum Essen bis hin zu freiheitsentziehenden Maßnahmen, Vernachlässigung der Aufsichtspflicht und mangelnder gesundheitlicher Fürsorge bis zu sexuellem Missbrauch. Diese und andere Grenzverletzungen sowie auch Grenzverletzungen ausgehend von Schutzbefohlenen müssen in den Blick genommen werden, um Konzepte der Prävention und Intervention entwickeln zu können.

Bei der Entwicklung von Maßnahmen zur Prävention und Intervention im Schutzkonzept ist es wichtig, sich mit Fragen des Schutzes von Minderjährigen, schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie Mitarbeiter*innen in unseren Diensten insbesondere vor Gewalt auseinanderzusetzen. Die Basis des Schutzkonzeptes bildet die Risikoanalyse, also das genaue Definieren und klare Benennen kritisch wahrgenommener Situationen als Ausgangspunkt von Veränderungen zum Schutz vor Gewalt. In den unterschiedlichen Fachbereichen des Unterbezirkes müssen die kritischen Bereiche erkannt werden. Auf dieses Zusammenspiel aus Analyse und daraus resultierenden strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen und Absprachen sowie die Definition von Haltung und Kultur unseres Unterbezirkes wird Wert gelegt. Darauf gründet das Fundament unseres Schutzkonzeptes.

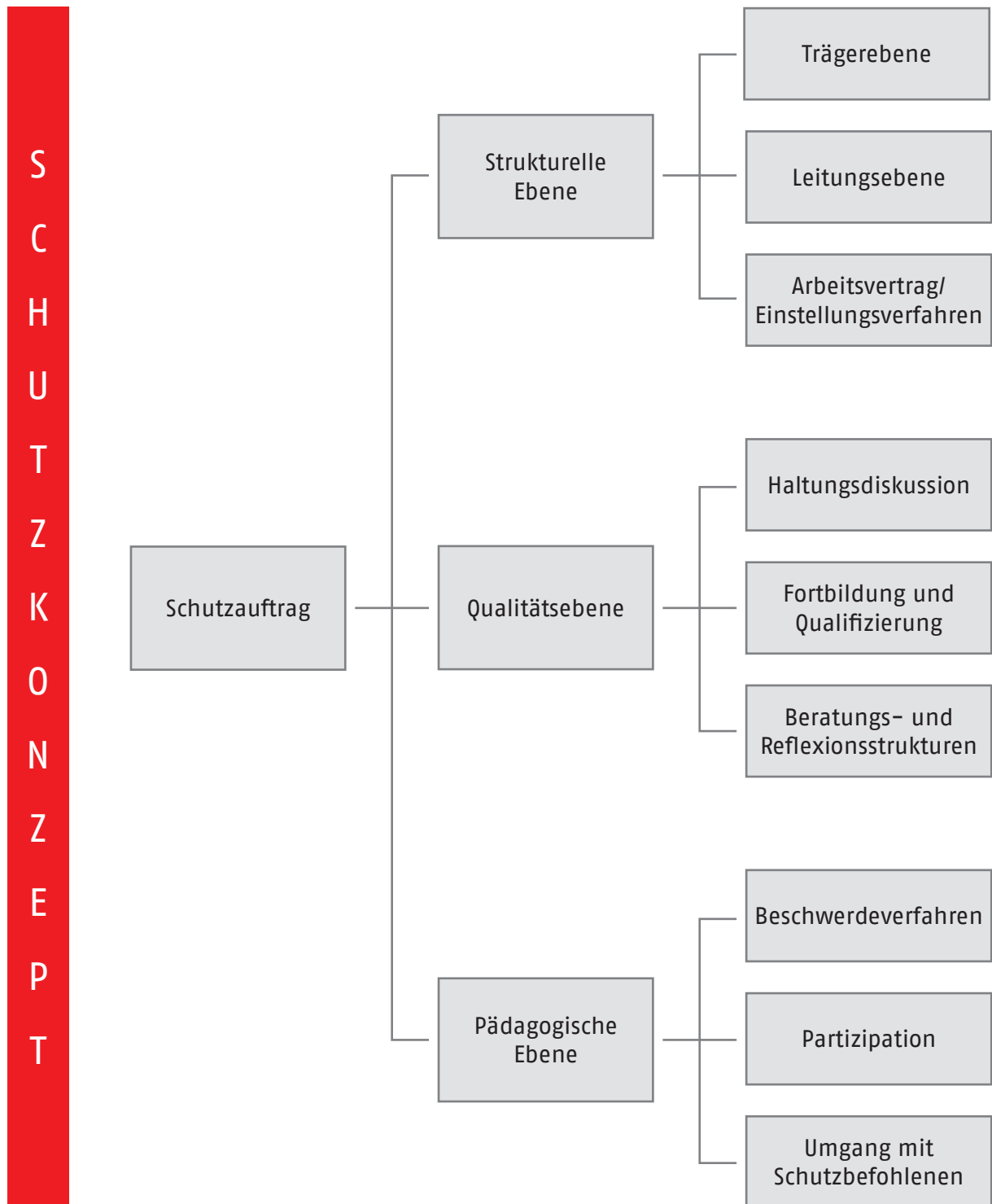
Bei dem vorliegenden institutionellen Schutzkonzept legen wir Wert darauf, dass ein Entwicklungsprozess auf allen Ebenen angestoßen wird. Um ein ganzheitliches Vorgehen zu gewährleisten, erfolgt eine Risikoanalyse in allen Arbeitsbereichen der AWO Ennepe-Ruhr. Dabei steht die Verantwortung der Führungskräfte grundsätzlich im Vordergrund. Dennoch besteht die Notwendigkeit einer detaillierten Auseinandersetzung auf allen Ebenen, um Erfordernisse zu konkretisieren und Bausteine für Handlungsleitlinien im Alltag zu entwickeln und umzusetzen. Eingefasst sind diese Bausteine von übergeordneten Strukturen des Personalwesens, des Qualitätsmanagements und der Beteiligung des Betriebsrates. So entsteht ein institutionelles Schutzkonzept, welches ein Miteinander prägt, das getragen wird von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung. Dieses erfordert ein konsequentes Handeln sowie eine kompromisslose Ächtung und Ahndung von Übergriffen, Vernachlässigung und Misshandlungen.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir das vorliegende Schutzkonzept als ein Element des Qualitätsmanagements und als Grundlage nachhaltiger Gewaltprävention in unseren Diensten und Einrichtungen.

Regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, überprüfen wir unsere Abläufe und Regelungen hinsichtlich der Weiterentwicklung und Konkretisierung von Teilen unseres Schutzkonzeptes.

¹Schutzbefohlene: Minderjährige, schutz- und hilfebedürftige Erwachsene sowie Mitarbeiter*innen

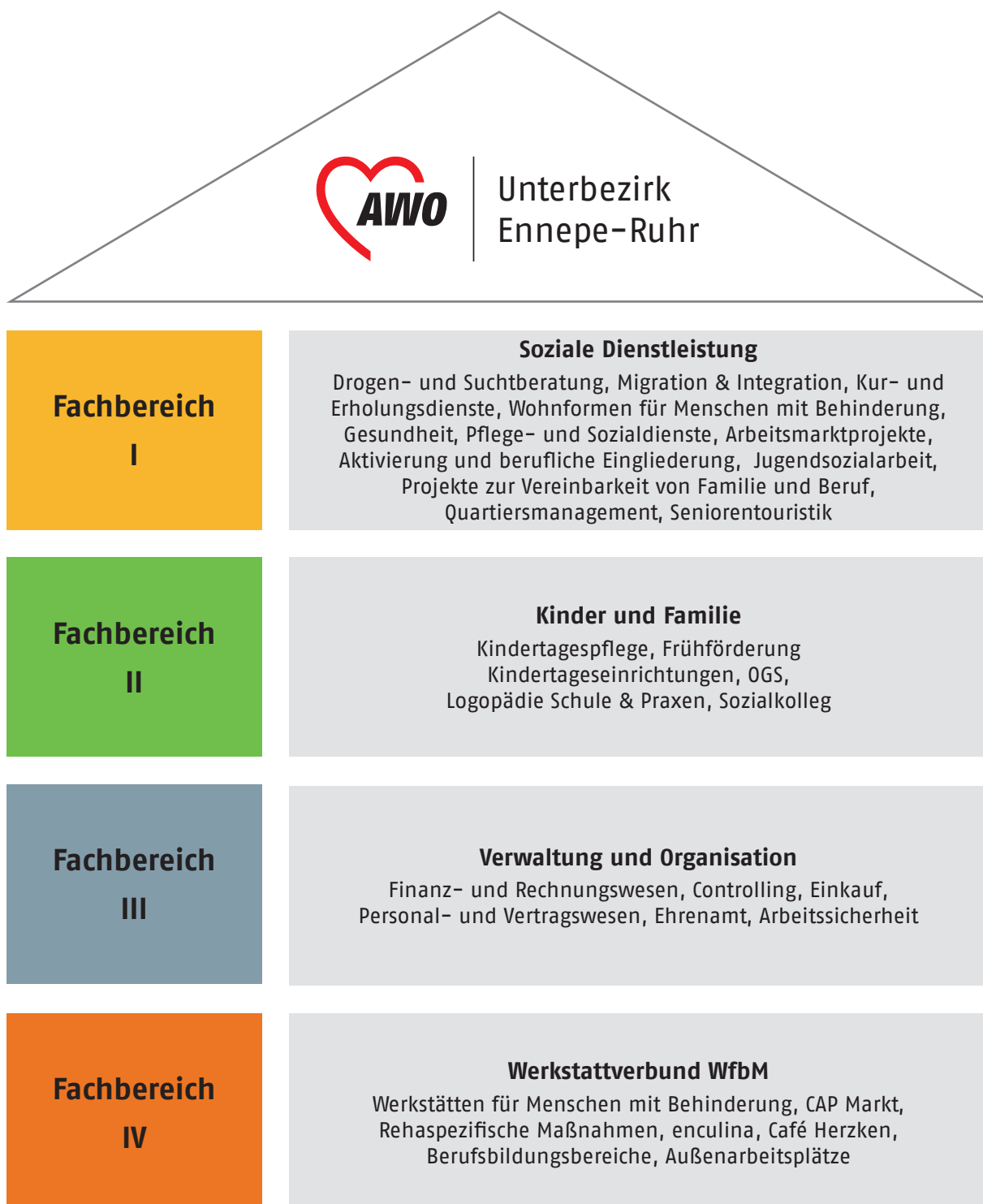
Ebenen des institutionellen Schutzkonzeptes



2. Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit

Die festgeschriebenen Grundsätze für Führung und Zusammenarbeit der AWO Ennepe-Ruhr, welche durch die Grundwerte der AWO „Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz“ geprägt sind, sorgen für mehr Handlungssicherheit und verdeutlichen, wie Führung und Zusammenarbeit praktisch in allen Fachbereichen der AWO Ennepe-Ruhr umgesetzt werden. Die Umsetzung dieser Grundwerte unterliegt einer kontinuierlichen Evaluation und entwickelt sich so stetig weiter.

Die AWO Ennepe-Ruhr unterteilt sich in vier Fachbereiche mit unterschiedlichen Angeboten und Zielgruppen.



2.1 Datenschutz

Da uns der Schutz personenbezogener Daten, die uns im Rahmen unserer Tätigkeit bekannt werden, ein wichtiges Anliegen ist, verarbeiten wir diese Informationen nur in Übereinstimmung mit den anzuwendenden Rechtsvorschriften zum Schutz sensibler Daten und zur Datensicherheit.



Die diesbezüglichen Regelungen sichern eine datenschutzkonforme Informationsverarbeitung und die Einhaltung der insoweit bei der AWO Ennepe-Ruhr bestehenden Verantwortlichkeiten. Jede*r mit personenbezogenen Daten umgehende*r Mitarbeiter*in ist verpflichtet, auf einen vertraulichen Umgang zu achten und die Einhaltung der gesetzlichen Datenschutzvorschriften sicherzustellen. Entsprechend hat die AWO Ennepe-Ruhr Datenschutzkoordinierende benannt. Über Verfahren, die den Umgang mit personenbezogenen Daten betreffen, führen die Datenschutzkoordinierenden ein Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten. Die Datenschutzkoordinierenden stehen gerne für Fragen, Auskünfte oder Widersprüche zur Datenerhebung zur Verfügung.

Die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt nur im Rahmen des rechtlich Zulässigen (DSGVO-konform). Grundsätzlich werden nur solche Informationen verarbeitet und genutzt, die zur Aufgabenerfüllung und zum Schutze der Schutzbefohlenen erforderlich sind und in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Schutzzweck stehen. An Dritte werden die Informationen nur weitergegeben, wenn hierzu eine gesetzliche Verpflichtung besteht oder die betroffene Person ihre ausdrückliche Zustimmung erteilt hat. Es ist sichergestellt, dass in allen Bereichen personenbezogene Daten nur so gespeichert werden, dass sie jederzeit ohne Aufwand gelöscht werden können. Sofern die AWO Ennepe-Ruhr mit externen Dienstleistenden zur Datenverarbeitung zusammenarbeitet, wird durch die AWO Ennepe-Ruhr sichergestellt, dass diese Anbieter ebenfalls die hohen Standards der AWO Ennepe-Ruhr einhalten. Die Einhaltung sämtlicher vorbenannter Vorgaben ist jederzeit durch die AWO Ennepe-Ruhr nachweisbar.

Ausführliche Informationen sowie die Kontaktinformationen der AWO Ennepe-Ruhr Datenschutzkoordinierenden finden Sie unter Nutzung des oben aufgeführten QR-Codes.

2.2 Personenauswahl, Einstellung und Einarbeitung

Bereits bevor ein*e Mitarbeiter*in eingestellt wird, unterstützt die Abteilung Personal- und Vertragswesen bei der Einhaltung der Ziele dieses Schutzkonzepts. Die Abteilung trägt Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer relevanten Straftat verurteilt worden sind, bei der AWO Ennepe-Ruhr im Rahmen einer haupt- oder nebenberuflichen Tätigkeit keine Schutzbefohlenen beaufsichtigen, betreuen, noch sonst aufgrund ihrer Tätigkeit Kontakt haben. Dazu trägt die Abteilung bei, indem sie von neuen, hauptberuflichen Mitarbeiter*innen vor ihrer Einstellung und darüber hinaus von Mitarbeiter*innen im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes einholt. Dabei wird das vorgelegte Führungszeugnis fachkundig überprüft.

In einem strukturierten, festgelegten Verfahren wird allen Mitarbeiter*innen bei Einstellung durch die Abteilung Personal- und Vertragswesen eine Begrüßungsmappe mit allen relevanten Unterlagen und Informationen ausgehändigt. Diese Mappe beinhaltet auch das vorliegende Schutzkonzept, um so zu gewährleisten, dass alle Mitarbeiter*innen von Beginn

an Kenntnis über das Schutzkonzept erlangen und dieses als Basis des beruflichen Handelns begreifen.

In individuellen Einarbeitungsgesprächen wird gewährleistet, dass alle Mitarbeiter*innen umfassend notwendige Informationen erhalten. Die Abteilung Personal- und Vertragswesen achtet auf das Vorhandensein der Stellenbeschreibungen aller hauptberuflichen Mitarbeiter*innen und Führungskräfte, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Aus- und Fortbildung oder Freizeitgestaltung von Schutzbefohlenen beauftragt sind. Die korrekten Stellenbeschreibungen beschreiben die Anforderungen an Mitarbeiter*innen und Führungskräfte und nehmen Bezug auf dieses Schutzkonzept.

2.3 Kultur der Achtsamkeit



3 Risikoanalyse, Prävention, Intervention sowie Handlungskonzept der Fachbereiche

Risikoanalyse:

Grundlage der Prävention ist eine **Risikoanalyse**, die zwei Aspekte in den Blick nimmt:

- Zum einen sollte sie offenlegen, wo die „verletzlichen“ Stellen einer Einrichtung oder Organisation liegen – sei es im Umgang mit Nähe und Distanz, im baulichen Bereich oder im Einstellungsverfahren bzw. im Auswahlverfahren, etwa bei ehrenamtlichen Akteuren.
- Zum anderen sollte der Frage nachgegangen werden, wie groß die Gefahr ist, dass betroffene Schutzbefohlene in unserer Einrichtung oder Organisation keine Hilfe finden oder gar nicht danach suchen.

Die Ergebnisse dieser beiden Analysen zeigen, welche konzeptionellen und strukturellen Verbesserungen im Sinne des Schutzes erforderlich sind.

Sie werden unter Einbeziehung von Mitarbeiter*innen, Führungskräften und auch Schutzbefohlenen erstellt und sind damit auch ein Element gelebter Partizipation. Eine breit angelegte Risikoanalyse unter Einbindung aller beteiligten Akteur*innen erhöht die Akzeptanz von künftigen Maßnahmen sowie die Praxistauglichkeit des Schutzkonzeptes.



Nach Leeb et al. (2008) Children Maltreatment Surveillance. Uniform Definitions for Public Health and Recommended Data Elements. Atlanta

Im Rahmen einer Risikoanalyse kann eine Einschätzung erfolgen, welche präventiven Strukturen und Maßnahmen bereits vorhanden sind und wie das Schutzkonzept entsprechend weiterentwickelt werden kann.

Sie unterstützt dabei:

- sich mit dem Thema Gefährdungspotenziale differenziert auseinanderzusetzen und dafür zu sensibilisieren
- eine gemeinsame Haltung und Sprache zur Problematik zu finden
- die Gefahrenpotenziale und -strukturen offenzulegen

Prävention:

Es bedarf zielgruppenspezifischer Präventionskonzepte, die in den Alltag integriert werden und die Sozial- und Lebenskompetenzen und Schutzfaktoren fokussieren. Folgende Bausteine müssen Berücksichtigung finden:

- Lebens- und Sozialkompetenzen
- Rechte von Schutzbefohlenen
- Partizipation
- Beachtung gesetzlicher Vorgaben
- Personalauswahl sowie Personalführung
- Kooperation und Netzwerkgestaltung

Intervention:

Um ein zügiges und geplantes Vorgehen im Falle eines Verdachtes oder Vorfalls zu gewährleisten, müssen alle Mitarbeiter*innen in der Lage sein, mithilfe eines transparenten Verfahrens zu handeln und zu unterstützen. Dieses Verfahren muss folgende Schritte berücksichtigen:

- Klärung des Vorgehens und der Verantwortlichkeiten in den jeweiligen Stufen des Handlungskonzeptes
- Informationssammlung, Sachverhaltsaufklärung und Dokumentation
- Adäquate Formen der Beteiligung und die Wahrung der Selbstbestimmungsrechte der Betroffenen gemäß dem Handlungskonzept
- Bewertung der Informationen, ggf. unter Einbezug einer unabhängigen Beratung
- Reaktion auf die Vorfälle (Hilfe, Prävention für weitere Fälle)
- Beschreibung der datenschutzrechtlichen Anforderung an die Verschwiegenheit

Handlungskonzept:

Die Ableitung von Konsequenzen und konkreten Maßnahmen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist oberstes Ziel einer einrichtungs- bzw. fachbereichsindividuell erfolgenden Risikoanalyse. Die Ergebnisse werden in den jeweiligen Einrichtungen schriftlich festgehalten und jährlich überprüft.

Die Abteilung Personal- und Vertragswesen unterstützt betroffene Mitarbeiter*innen und berät die Führungskräfte bei Verdachtsmomenten bzw. bekannten Vorfällen. Betroffene Mitarbeiter*innen haben jederzeit die Möglichkeit, den Betriebsrat zu kontaktieren.

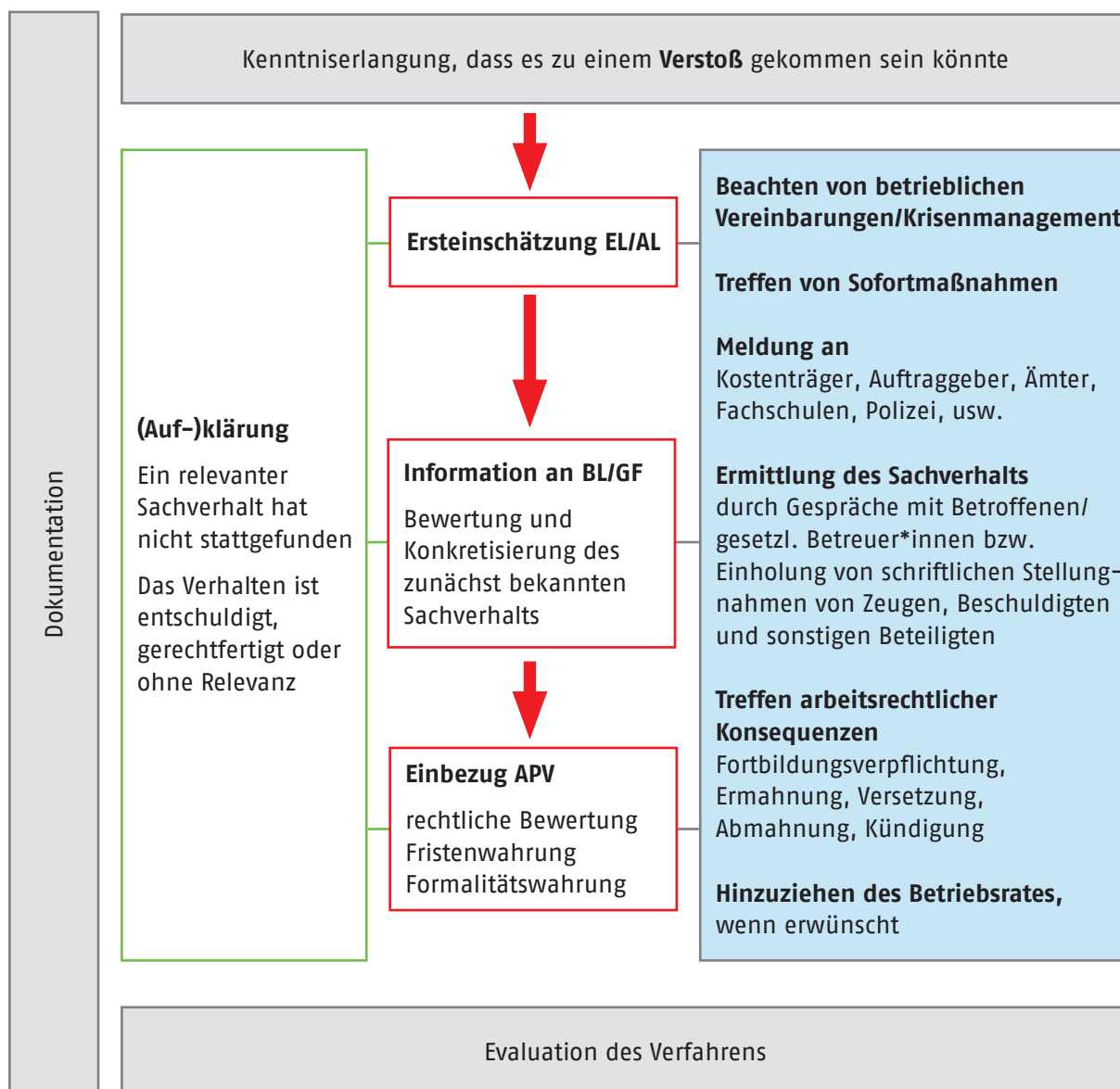
Die Mitarbeiter*innen der Abteilung Personal- und Vertragswesen weisen beispielsweise auf interne oder externe Beschwerdeinstanzen hin und ermutigen, Probleme offen anzusprechen.

Gleichzeitig klärt die Abteilung über Rechte auf und stellt Informationen zur Verfügung. Bei Verdacht auf ein Fehlverhalten, vor dem dieses Schutzkonzept bewahren soll, ist zwingend die Abteilung Personal- und Vertragswesen zu kontaktieren.

Nach einer objektiven Prüfung der Faktenlage wird entschieden, ob bereits im Verdachtsfall der*die jeweilige Mitarbeiter*in unverzüglich (vorübergehend) freizustellen ist. Dies ist eine Schutzmaßnahme, die dem Schutz der möglichen Opfer und zugleich der Fürsorge gegenüber den betroffenen Mitarbeiter*innen dient.

Die Abteilung trägt Sorge dafür, dass die notwendigen Formalitäten und Verfahrensweisen eingehalten werden.

Sofern die Mitbestimmung bzw. Mitgestaltung des Verfahrens durch den Betriebsrat vorausgesetzt wird, stimmt sich die Abteilung Personal- und Vertragswesen mit dem Betriebsrat ab und lässt diesem die relevanten Informationen fristgerecht zukommen.



3.1. Risikofaktor Informationsfluss

Eine offene Kommunikation untereinander auf allen Hierarchie-Ebenen fördert das vertrauensvolle und respektvolle Miteinander und bildet die Grundlage dafür, dass Risiken auf allen Ebenen besprochen und somit minimiert werden können. Um einen sachgemäßen Informationsfluss als Grundlage zielorientierten Handelns gewährleisten zu können, ist es notwendig, eine sichere Basis der Vernetzung und Information zwischen Mitarbeiter*innen und Leitung zu schaffen.

Die erfolgreiche Unterstützung des Informationsflusses setzt voraus, dass jede*r Mitarbeiter*in gründlich und mit dem notwendigen Verständnis in die Unternehmensstruktur, -organisation, das Arbeitsfeld und die eigene Aufgabe eingewiesen wird.

Der Informationsfluss wird gewährleistet durch:

- geplante und strukturierte (Übergabe-)Gespräche
- regelmäßige Teambesprechungen und Mitarbeiter*innen-Gespräche
- Im Verhältnis der Mitarbeiter*innen zu Klient*innen sind z. B. regelmäßige dokumentierte Fallbesprechungen der Mitarbeiter*innen ein sicheres Instrument, um den Informationsfluss zu regeln.

Die Instrumente zur Sicherung des Informationsflusses sollen eine tragfähige Grundlage für zielorientiertes Handeln von Mitarbeiter*innen/Leiter*innen schaffen, Normen und Werte vermitteln, die Motivation fördern, positive Verhaltensweisen anregen bzw. negative unterbinden sowie Loyalität durch stets überschaubare und verständliche Strukturen fördern. Klare, transparente kommunikative Strukturen bilden somit die Grundlage jeglichen professionellen Handelns und minimieren so Risikolagen im Unternehmen.

Darüber hinaus bietet das Intranet ein Kommunikationsmittel, um Informationen schnell und breit im gesamten Unterbezirk zu übermitteln. Ferner informiert das „EN-Magazin“ vierteljährlich über aktuelle Entwicklungen im Unternehmen.

Positive und negative Ergebnisse der Mitarbeiter*innen-Umfragen werden ausgewertet und fließen in die Weiterentwicklung der internen Informations-/Kommunikationsstrukturen ein.

Gut informierte und motivierte Führungskräfte und Mitarbeiter*innen stellen für die AWO Ennepe-Ruhr einen wichtigen Garanten für den Schutz jedes*r Einzelnen und der Qualität dar.

3.2 Risikofaktor in der Interaktion

Klare transparente und verlässliche Kommunikationsstrukturen innerhalb der AWO Ennepe-Ruhr legen die Grundlage dafür, dass alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte jederzeit adäquat auf Schwierigkeiten und Probleme reagieren und in der Folge intervenieren können.

3.2.1 Risikofaktor Schutzbefohlene untereinander

Die Identifikation möglicher Risikofaktoren und die Feststellung von Gefährdungspotenzialen stellen eine permanente Aufgabe in den Einrichtungen der AWO Ennepe-Ruhr dar.

Durch die Implementierung eines Schutzkonzeptes zeigen wir den Schutzbefohlenen Wege auf, wie sie sich in den Einrichtungen der AWO Ennepe-Ruhr sicher und angstfrei bewegen können. In der täglichen Arbeit mit unseren Schutzbefohlenen geht es darum, ein angemessenes Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Im Rahmen dieses Schutzkonzeptes wird festgelegt, wie im Falle eines Übergriffs Opfer geschützt werden.

Zunächst werden Täter*innen und Opfer zum Schutze des Opfers getrennt. Gleichzeitig wird dafür gesorgt, dass es anderen gegenüber nicht zu Gewalt, Nötigung oder psychischem und körperlichem Missbrauch kommt. Wir sprechen mit beiden Parteien, zunächst aber mit dem Opfer. Im Fall von körperlicher sowie sexueller Gewalt werden gegebenenfalls weitere Stellen wie Sorgeberechtigte, Jugendamt, Schule, externe Berater*innen usw. informiert. Im Kontext der Prävention ist es Ziel, Kinder, Jugendliche sowie erwachsene Schutzbefohlene zu ermutigen, Grenzverletzungen jeglicher Art anzusprechen. Hierfür ist eine Umgebung der Toleranz, Offenheit und der (Selbst-)Kritikfähigkeit in den Einrichtungen der AWO Ennepe-Ruhr zu schaffen. Voraussetzung dafür ist eine Kultur der Offenheit für die Anliegen und die Wahrnehmung der Schutzbefohlenen. Regelmäßige Teambesprechungen bieten einen Rahmen für Mitarbeiter*innen, das Verhalten im Zusammenhang des Schutzaspektes zu reflektieren sowie alternatives Handeln zu entwickeln und anzuwenden.

3.2.2 Risikofaktor Mitarbeiter*innen und Schutzbefohlene

Im Rahmen von Macht- oder Abhängigkeitsverhältnissen kann es zu Grenzverletzungen oder Übergriffen von Mitarbeiter*innen gegenüber Schutzbefohlenen kommen. Um dem entgegenzuwirken, gibt es in unseren Einrichtungen nachvollziehbare, transparente und kontrollierbare Strukturen.

Eine schutzbefohlene Person ist dann einem Risiko ausgesetzt, wenn es zu Übergriffen durch Mitarbeiter*innen kommt. Jegliche Grenzverletzungen aus Sicht des Schutzbefohlenen sind dabei als Übergriffe zu werten und gleichzusetzen mit freiheitsentziehende Maßnahmen, psychischer, körperlicher und sexualisierter Gewalt. Darunter verstehen wir beispielsweise das Nichteinhalten von Distanzen, das Bloßstellen vor anderen Personen, die Missachtung von Schamgrenzen, das Bevormunden sowie ein unangemessenes Ausfragen. Auch herausforderndes oder selbstverletzendes Verhalten zählen zu den Risiken.

Mit einer Kultur der Achtsamkeit, der Wertschätzung und des Respekts sowie einem niederschweligen Beschwerdemanagement schafft die AWO Ennepe-Ruhr Strukturen zur Risikominimierung.

3.2.3 Risikofaktor Mitarbeiter*innen untereinander/Mobbing/Macht von Vorgesetzten

Isolierung und Ausgrenzung im Team, ein grundloses Herabwürdigen der Leistung, sexuelle oder rassistische Anspielungen, Demütigungen, Ignoranz usw. bilden ein Risiko für die Zusammenarbeit in den Einrichtungen der AWO Ennepe-Ruhr.

Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung sowie zur Förderung der Vielfalt am Arbeitsplatz hat die AWO Ennepe-Ruhr in ihrer Betriebsvereinbarung festgehalten.

Eine offene Kommunikation untereinander auf allen Hierarchie-Ebenen fördert dabei das vertrauensvolle und respektvolle Miteinander. Über- und Unterforderungen der physischen wie auch psychischen Leistungsfähigkeit müssen beachtet und kommuniziert werden. Kontinuierlich stattfindende Mitarbeiter*innen-Gespräche bieten darüber hinaus einen Rahmen des offenen Austausches. Ein barrierefreies Beschwerdemanagement ohne Bagatellisierung oder Tabuisierung von Themen und eine transparente Fehlerkultur tragen zur Minimierung des Risikos bei.

Interne Unterstützung und die Moderation von Teamgesprächen bzw. die Möglichkeit einer externen Unterstützung, wie z. B. durch Supervision, sind gegeben. Schulungen der Mitarbeiter*innen werden bei Bedarf in der Fortbildungsplanung berücksichtigt.

Wenn Vorgesetzte ihre Macht gegenüber Mitarbeiter*innen missbrauchen, ihnen schaden, sie schikanieren und/oder benachteiligen, sollte die betroffene Person den nächsten Vorgesetzten, Betriebsrat oder die Abteilungsleitung Personal- und Vertragswesen zur Unterstützung einbeziehen.

3.2.4 Risikofaktor Sorgeberechtigte/gesetzliche Betreuungspersonen und Schutzbefohlene

Die Sorgeberechtigten/gesetzlichen Betreuungspersonen schränken häufig die Selbstbestimmung ihrer Schutzbefohlenen ein bzw. verhindern die Möglichkeiten des selbstbestimmten Handelns. Sie bestimmen über ihre Schutzbefohlenen, ohne auf deren Wünsche und Bedürfnisse einzugehen. Solche Situationen führen immer wieder zu Konflikten, in deren Verlauf das Personal vermitteln muss.

Das Verhalten einzelner Schutzbefohlene und auch ihre Entwicklungsschritte entsprechen nicht immer den Vorstellungen ihrer Sorgeberechtigten/gesetzlichen Betreuungspersonen. Die Konfrontation mit dieser Unzufriedenheit führt bei den Schutzbefohlenen zu unterschiedlichen Verhaltensweisen. Der enorme psychische Druck kann zu Auffälligkeiten im sozial-emotionalen Bereich führen, aber auch zu aggressiven Verhaltensweisen.

Regelmäßige Gespräche mit den Sorgeberechtigten/gesetzlichen Betreuungspersonen über die Entwicklung ihrer Schutzbefohlenen können dazu beitragen, die reale Situation des Einzelnen zu veranschaulichen. Andererseits müssen auch die individuellen Grenzen immer wieder verdeutlicht werden, um einer permanenten Überforderung und der damit verbundenen psychischen Belastung entgegenzuwirken. Die Erarbeitung von gemeinsam formulierten Zielen kann zu einer Entspannung der Situation führen.

3.3 Risikofaktor Nichteinhaltung von gesetzlichen Vorgaben, Qualitätsvorgaben und Normen

Die gesetzlichen Vorgaben gelten als Grundlage der Handlungsstandards für Mitarbeiter*innen, die für Schutzbefohlene und Minderjährige zuständig sind. Auf Basis der Gesetze werden Standards entwickelt, die zwingend einzuhalten sind. Sie schärfen das Bewusstsein aller Beteiligten. Das Personal muss durch Schulungen über die Standards informiert und sensibilisiert werden. Die Nichteinhaltung dieser Handlungsvorgaben kann Konsequenzen für alle Beteiligten zur Folge haben.

Die Vorlage eines aktuellen Führungszeugnisses ohne Eintragungen ist bei allen Mitarbeiter*innen, die mit den Schutzbefohlenen arbeiten, zu kontrollieren. Die rechtzeitige Beantragung eines aktuellen Führungszeugnisses wird von der Personal- und Vertragsabteilung überwacht. Bei entsprechenden Einträgen wirkt die Personalabteilung darauf hin, dass ein Tätigkeitsverbot verhängt und ein Trennungsverfahren eingeleitet wird.

Gleichzeitig prüft die Personal- und Vertragsabteilung die Verträge mit externen Partner*innen (Therapeut*innen, Dienstleistungsunternehmen) und klärt die (Vertrags-)Modalitäten. Auch bei diesem Personenkreis ist die rechtzeitige Vorlage des Führungszeugnisses zu überwachen. Bei Vertragsverstößen sind die Vertragsverhältnisse rechtswirksam zu beenden.

3.4 Risikofaktor Über-/Unterforderung, Veränderung der Leistungsfähigkeit

Auch um eine Situation der Unter- oder Überforderung der körperlichen und/oder geistigen Leistungsfähigkeit frühzeitig erkennen zu können, gibt es klare Handlungsstandards, deren Einhaltung überwacht wird. Von Anfang an werden vertrauensbildende Maßnahmen ergriffen, um eine offene Fehlerkultur zu schaffen.

Unterstützt wird dies durch eine strukturierte und intensive Einarbeitung der Arbeitnehmer*innen durch Fachkräfte, die eine Betreuung in Einzelfragen gewährleisten. Ansprechpersonen sind zu benennen. Insbesondere Minderjährige sollen mit angemessenen und fördernden Tätigkeiten betraut werden. Dabei werden sie bei der Einarbeitung engmaschig von einer Fachkraft begleitet. Es ist darauf zu achten, dass die Informationsweitergabe in beide Richtungen erfolgt. Bei Beschwerden ist eine Bagatellisierung zu vermeiden.

3.5 Risikofaktor gesellschaftliche und kulturelle Sozialisation

Unabhängig von Alter und Geschlecht bergen gesellschaftliche und kulturelle Einflüsse in der Entwicklung eines Menschen viele Risikofaktoren.

Armut, soziale Herkunft, Bildungsniveau, Alkohol- oder Drogenmissbrauch etc. müssen in der Arbeit mit unseren Schutzbefohlenen neutral beachtet werden. Politische Gesinnungen, Religionszugehörigkeiten, Sprachbarrieren und viele weitere gesellschaftliche und kulturelle Einflüsse dürfen in unserer Arbeit kein Verstärker für verschiedene Risikofaktoren sein.

Ziel der AWO Ennepe-Ruhr ist es, aus den vielfältigen Risikofaktoren durch aktives Handeln Chancen zu entwickeln, so dass in allen Fachbereichen eine Kultur der Offenheit herrscht. Hierfür gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, die fachbereichsübergreifend bereits im Alltag implementiert sind und durch regelmäßige Aktivitäten im Bewusstsein der hauptamtlichen Mitarbeiter*innen, Kund*innen und Klient*innen und Netzwerkpartner*innen präsent sind.

Unter dem Gebot der Neutralität ist es für alle Personen- und Altersgruppen wichtig, frühzeitig ein Verständnis füreinander zu entwickeln und alle Gruppen aktiv an der Gestaltung von präventiven Angeboten zu beteiligen.

Kennenlern-Nachmittage, gemeinsame Erarbeitung von Leitsätzen zum solidarischen Miteinander, Visualisierung zum Abbau von Sprachbarrieren in allen Altersgruppen, Bildung multikultureller Gruppen, auch fachbereichsübergreifend, sind nur einige Beispiele für standardisierte Angebote und eine positive Diskussionskultur.

Sozialpolitische Bildung, Teilhabe, Mitwirkung und –bestimmung beugen vor, minimieren Risiken und sind Grundlage für einen vorurteilsfreien Raum in den Angeboten der AWO Ennepe–Ruhr.

3.6 Risikofaktor Räumlichkeiten

Die unterschiedlichen Einrichtungen der AWO Ennepe–Ruhr sind als sichere Orte des Lebens zu gestalten. Deshalb bedarf es einer Kultur des Hinschauens, um Risikofaktoren zu erkennen, zu benennen und Orte und Räumlichkeiten sicher zu gestalten.

Die Räumlichkeiten sind für die Schutzbefohlenen bedeutender Teil des Lebensraums oder sogar des Zuhauses. Sie sollen deshalb dem Alter entsprechend strukturiert, freundlich, übersichtlich und lebensfroh gestaltet sowie funktionell und barrierefrei ausgestattet sein. Bei der Raumgestaltung liegt der Fokus auf der Einhaltung von Standards und/oder auf dem Ausschluss möglicher Gefährdungen. Bei der Raumnutzung sind Möglichkeiten zum Rückzug ebenso wichtig wie Gemeinschaftsräume.

Die Gestaltung der Räume in den Einrichtungen der AWO Ennepe–Ruhr kann dazu beitragen, dass die Schutzbefohlenen sicher vor Übergriffen sind. Das bedeutet, dass es für die Nutzung der Räumlichkeiten individuelle Absprachen geben muss. Darüber hinaus braucht es die Gewährleistung, dass kein Unbefugter Zutritt zu den Räumen erhält.

In jeder Einrichtung gibt es Bereiche, denen mehr Beachtung geschenkt werden sollte. Hierzu gehören geschlossene Räume, in der pädagogische Mitarbeiter*innen oder externe Fachdienste bei Bedarf mit Schutzbefohlenen allein arbeiten können. Umgangsformen, Absprachen und Regeln sind hier für die Raumnutzung besonders wichtig (beispielsweise werden diese Räumlichkeiten nicht abgesperrt).

Auch der Sanitärbereich (Pflege, Toilette, Waschen) sowie Räumlichkeiten des Rückzugs sollten so gestaltet werden, dass sich Schutzbefohlene geschützt fühlen. Aber gleichzeitig muss auch gewährleistet sein, dass sich assistierende Personen nicht längere Zeit unbeobachtet mit einem*r Schutzbefohlenen zurückziehen können.

Die für die Nutzung der Räumlichkeiten abgesprochenen Nutzungsregeln werden kontinuierlich überprüft und ggf. angepasst. Besondere Vorkommnisse sowie fehlerhafte Strukturen sollen durch regelmäßige Begehungen erkannt und dokumentiert, transparent besprochen und gezielt bearbeitet werden.

Dazu gehört auch ein klar definiertes Verfahren, welche sicheren Wege der Beschwerde genutzt werden können, wenn der Schutz im Zusammenhang mit den Räumlichkeiten verletzt ist. Darüber hinaus dienen die Absprachen der Raumnutzung auch dem Schutz der Mitarbeiter*innen vor Übergriffen sowie möglichen Anschuldigungen durch Schutzbefohlene. Alle Mitarbeiter*innen müssen zu ihrem eigenen Schutz nach dem Prinzip der Transparenz arbeiten.

4. Verhaltenskodex

Verhaltenskodex für die pädagogische Arbeit in der Arbeiterwohlfahrt Unterbezirk Ennepe-Ruhr



Unterbezirk
Ennepe-Ruhr

Die Arbeit mit den Schutzbefohlenen der AWO Ennepe-Ruhr sowie den Klient*innen basiert auf den Grundwerten der Arbeiterwohlfahrt: Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Solidarität und Toleranz.

Diese Grundwerte bestimmen das professionelle und pädagogische Handeln in den Diensten und Angeboten der AWO Ennepe-Ruhr.

Ich verpflichte mich zur Einhaltung, Beachtung und Umsetzung folgender Grundsätze für den Schutz der mir anvertrauten Personen:

- Ich stehe für die Rechte aller Menschen ein.
- Ich bin mir meiner besonderen Verantwortung als Vorbild und Vertrauensperson bewusst.
- Im Umgang mit allen Menschen basiert mein Handeln auf einer Haltung des Respekts und der Wertschätzung.
- Ich gestalte den Umgang mit den Schutzbefohlenen und Klient*innen grenzwahrend.
- Ich achte auf einen fairen und respektvollen Umgang der Personen untereinander und zeige Möglichkeiten des konstruktiven Miteinanders auf.
- Ziel meiner pädagogischen Arbeit ist es, die mir anvertrauten Personen in ihrer Entwicklung zu einer empathischen, selbstständigen und kritischen Persönlichkeit zu unterstützen.
- Ich unterstütze und ermutige Jede*n, sich aktiv einzubringen und mitzugestalten.
- Ich setze mich für das Wohlergehen der Schutzbefohlenen und Klient*innen ein. Dazu zählt insbesondere der Schutz vor Vernachlässigung, allen Formen der Misshandlung und Gewalt, gesundheitlicher Beeinträchtigung sowie Diskriminierung aller Art.
- In Verdachtsfällen oder akuten Krisensituationen beziehe ich professionelle Unterstützung mit ein und informiere die benannten Ansprechpersonen. Der Schutz der Betroffenen hat für mich oberste Priorität.

Ich habe über alle Angelegenheiten, die mir durch meine Tätigkeit bei der Arbeiterwohlfahrt anvertraut oder bekannt geworden sind, Stillschweigen zu bewahren. Dies gilt auch nach Beendigung der Tätigkeit.

Ich beachte, dass im Fall einer Gefährdung des Kindeswohls eine Mitteilungspflicht gem. §8a SGB VIII gegenüber der Ansprechperson zum Kinderschutz besteht.

Ich bestätige hiermit, dass im Bundeszentralregister keine Einträge über Verurteilungen wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 StGB enthalten und keine entsprechenden Strafverfahren anhängig sind. Bei einer Strafanzeige im o. g. Sinne informiere ich die entsprechenden Stellen der AWO Ennepe-Ruhr.

Durch meine Unterschrift verpflichte ich mich zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

Ort, Datum

Unterschrift Mitarbeiter*in

5. Qualitätsmanagement



Zertifiziertes Qualitätsmanagement zum Schutz der Mitarbeiter*innen

Seit über 20 Jahren verfügt die AWO Ennepe-Ruhr über ein nach DIN EN ISO 9001 zertifiziertes Qualitätsmanagement. 1998 war die AWO Ennepe-Ruhr eine der ersten AWO-Organisationen, die das System zur Qualitätssicherung und -verbesserung eingeführt hat. Die AWO Ennepe-Ruhr wird jährlich vom TÜV Nord Cert durch ein Überwachungsaudit umfangreich überprüft. Dazu kommen seit einigen Jahren die Normüberprüfungen durch den AWO Bundesverband. Darüber hinaus erfolgt alle drei Jahre das Zertifizierungsaudit.

Mit dem stetigen Wachstum des Unterbezirkes steigen auch die Anforderungen an das QM-System. Um sich auf die externen TÜV-Audits bestens vorzubereiten und um die Qualität in den Einrichtungen zu prüfen, finden jährlich auch interne Audits statt.

Das QM-System hat u. a. die Aufgabe, die Mitarbeiter*innen zu schützen. Dazu verfügt das QM-System über mehrere Verfahrensanweisungen und sonstige bewährte Instrumente. In QM-Zirkeln und Steuerungsgruppen wird das QM-System ständig weiterentwickelt. Besonderer Wert wird dabei auf den Austausch mit allen Mitarbeiter*innen der AWO Ennepe-Ruhr gelegt. Verbesserungsvorschläge, **Risiken- und Chancenmanagement** sowie das **Ereignismanagement** sind nur einige Instrumente, die im Qualitätsmanagementsystem dazu genutzt werden können.

- Anhand der digitalen **Mitarbeiter*innen-Zufriedenheitsumfrage**, die nach dem „SMART-Verfahren“ ausgewertet wird, lassen sich Rückschlüsse auf die Arbeitszufriedenheit und die Arbeitsqualität ziehen.
- Das jährlich stattfindende individuelle **Mitarbeiter*innengespräch** zwischen Mitarbeiter*innen und direkten Vorgesetzten stärkt nicht nur den Zusammenhalt, sondern gibt Mitarbeiter*innen auch eine persönliche Rückmeldung über die Qualität der Arbeit. Unter anderem werden in diesem Gespräch der Schulungs- und Weiterbildungsbedarf besprochen. So kann eine qualitative Arbeit gemeinsam fortgeführt und weiterentwickelt werden.
- Mit der „**Führungskräftebewertung**“ stellt das Qualitätsmanagementsystem eine weitere Möglichkeit für die Weiterentwicklung und die Erfüllung des Schutzauftrages im AWO Unterbezirk Ennepe-Ruhr zur Verfügung. Das Ergebnis wird in Teamkonferenzen besprochen und analysiert.
- Die Fürsorge für die Mitarbeiter*innen des Unterbezirks ist ein sehr wichtiger Bestandteil der Organisationspolitik. Eine Verfahrensanweisung informiert die Mitarbeiter*innen über das **Betriebliche Gesundheitsmanagement**. Umfragen, Schulungen und Statistiken sollen dabei helfen, den Mitarbeiter*innen ein gesundes Arbeitsumfeld zu ermöglichen.
- Durch strukturierte „**Krankenrückkehrer-Gespräche**“ werden dem*der Mitarbeiter*in nach längerem, krankheitsbedingtem Ausfall aktuelle Veränderungen mitgeteilt. Gegenseitige Erwartungen werden besprochen, um so den Einstieg in den Arbeitsalltag zu erleichtern. Auch hier können vertrauliche Gespräche über das Arbeitsumfeld bzw. die Arbeitssituation geführt werden.

Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit des Qualitätsmanagement-Beauftragten und des Betriebsrates der AWO Ennepe-Ruhr ist gewährleistet.

6. Betriebsrat

Das vorliegende Schutzkonzept fordert von allen Beteiligten gleichermaßen Verantwortlichkeit den Schutzbefohlenen wie auch den Mitarbeiter*innen gegenüber, damit die Grundwerte der AWO beachtet, umgesetzt und gelebt werden können. Um Glaubwürdigkeit und Vertrauen zu schaffen, ist der respektvolle Umgang – ungeachtet der individuellen betrieblichen Stellung – eine Grundvoraussetzung.

Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Angestellten, indem er bei personellen Entscheidungen mitbestimmt, betriebliche Entwicklungen mitgestaltet, Auskunft bei Fragestellungen zum Arbeits- und Tarifrecht gibt sowie bei Konflikt- und Problemsituationen berät und vermittelt.

Jeder*m Mitarbeiter*in steht es frei, nach vorheriger Abmeldung beim Vorgesetzten, während der Dienstzeit den Betriebsrat aufzusuchen. Der*die Vorgesetzte darf nur ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange diesem Vorhaben im Wege stehen (siehe hierzu §84 BetrVG).

Der Betriebsrat ist gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet und behandelt die an ihn herangetragenen Angelegenheiten mit größter Diskretion. Sollte sich im Zuge der Klärung von Sachverhalten weitergehender Handlungsbedarf ergeben, so geschieht dies immer im Einvernehmen mit dem*r jeweiligen Mitarbeiter*in.

Von Montag bis Donnerstag in der Zeit von 7:30 Uhr bis 16:00 Uhr, am Freitag von 7:30 Uhr bis 15:00 Uhr, sind in der Regel Ansprechpartner*innen des Betriebsrates telefonisch erreichbar. Selbstverständlich besteht auch nach vorheriger Terminvereinbarung die Möglichkeit zu einem persönlichen Gespräch im Betriebsratsbüro, am Arbeitsplatz oder an einem neutralen Ort. Ausnahmen bilden u. a. die regelmäßigen wöchentlichen Betriebsratssitzungen, welche dienstags ab 7:30 Uhr stattfinden, wodurch das BR-Büro nicht besetzt ist. In dringenden Fällen wird dazu geraten, eine kurze Info mit den notwendigen Daten zur Kontaktaufnahme per E-Mail an den Betriebsrat zu senden. Eine Rückmeldung durch den Betriebsrat wird zeitnah erfolgen.

Betriebsrat AWO-Ennepe-Ruhr/Schwerbehindertenvertretung

Neuenlander Str. 1-5, 58285 Gevelsberg

Tel.: 02332 955170

Fax.: 02332 955171

Email: brawo@awo-en.de

7. Schulung und Aufgabe Präventionskraft

Um die anspruchsvollen und komplexen Aufgaben des Schutzauftrages angemessen und überlegt wahrzunehmen, braucht es fachliches Wissen sowie die Reflexion des eigenen Handelns. Dieses Grundlagenwissen bildet die Basis und ist unerlässlich, um die Relevanz des Themas zu durchdringen, Sensibilität zu entwickeln und die Umsetzung des Schutzkonzeptes aktiv zu gestalten.

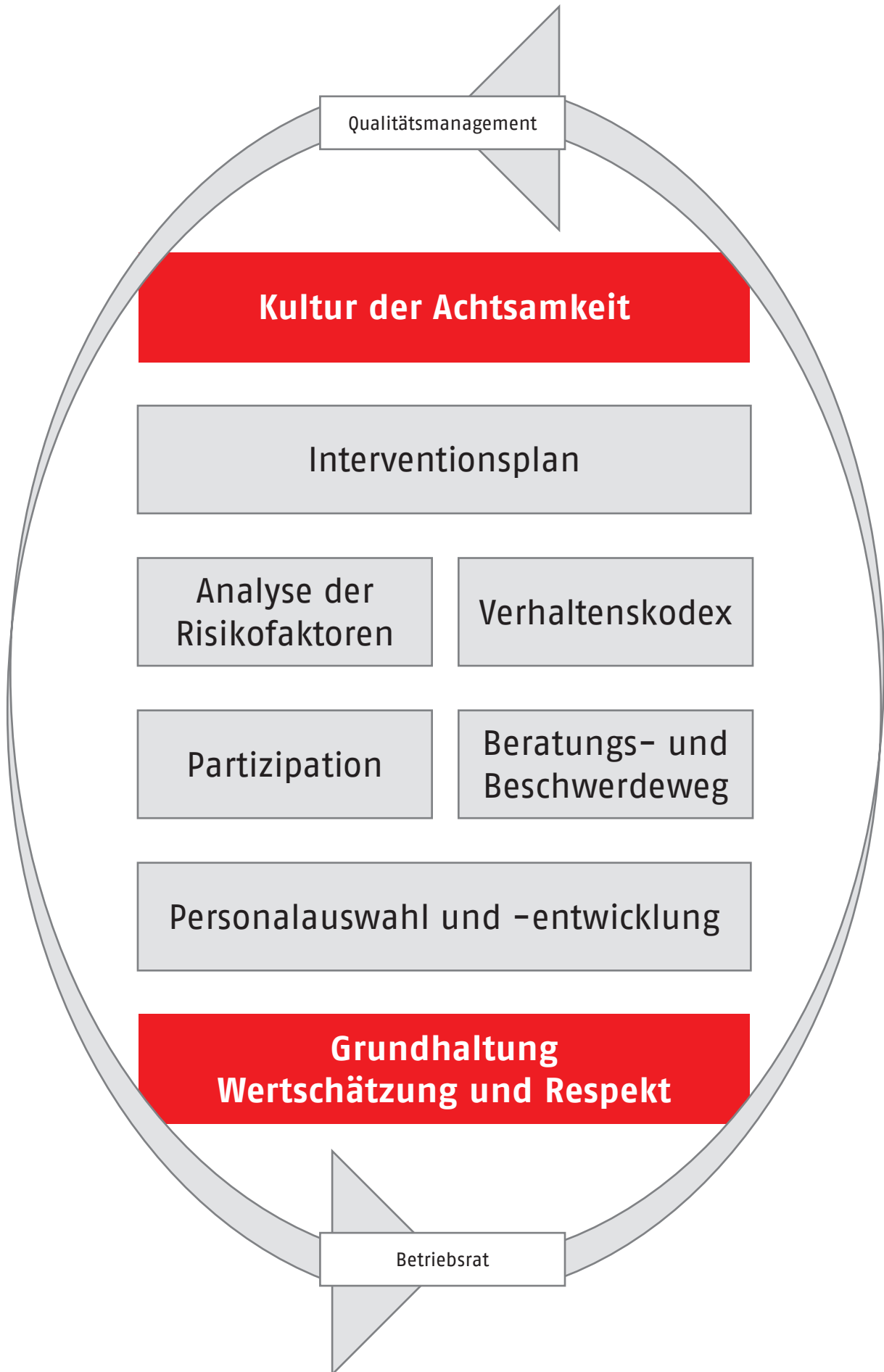
Mit Mitarbeiter*innen wird das Thema „Institutionelles Schutzkonzept“ bearbeitet.

Je nach Tätigkeitsbereich wird unterschieden, in welchem Umfang die Mitarbeiter*innen geschult werden müssen. Der Schulungsumfang richtet sich nach der Intensität des Kontaktes zu Schutzbefohlenen. Grundsätzlich gilt: Je intensiver und mittelbarer der Kontakt ist, desto umfänglicher ist der Schulungsbedarf der Mitarbeiter*innen.

Schulungen haben neben der Wissensvermittlung das Ziel, die Sensibilität jedes*r Einzelnen zu fördern, sich mit den Ansätzen zum Schutz in den Einrichtungen der AWO Ennepe-Ruhr vertraut zu machen, die Handlungskompetenz jedes*r Einzelnen zu erweitern bzw. zu stärken und so Handlungssicherheit zu erzeugen. Angebote der Fortbildung, kollegialen Beratung und Supervision, die regelmäßig bzw. anlassbezogen in Anspruch genommen werden können, bieten verschiedene Möglichkeiten zur fachlichen Qualifizierung und Beratung. Einzelheiten regelt die Planung zur Fortbildung und Qualifizierung in den jeweiligen Einrichtungen.

Dieses Schutzkonzept fördert auch eine Kultur der Achtsamkeit und Grenzachtung. Fortbildungen und Qualifizierungen gemäß der Planung in den Einrichtungen gewährleisten, dass erworbenes Wissen dauerhaft verankert und die Inhalte des Schutzkonzeptes präsent gehalten werden.

In den einzelnen Fachbereichen ernannte Präventionskräfte werden die praktische Umsetzung des Schutzkonzeptes begleiten und können zu relevanten Prozessen zu Rate gezogen werden.





awo-en.de

AWO Unterbezirk Ennepe-Ruhr
Neustraße 10 · 58285 Gevelsberg · Tel. 02332 7004-0 · Fax 02332 7004-30
info@awo-en.de · www.awo-en.de