

Schutzkonzept

Diakonisches Werk Husum gGmbH

Inhaltsverzeichnis

- 1. Leitbild**
- 2. Grundsätzliches**
- 3. Partizipation**
- 4. Qualitätsmerkmale durch Teamgespräche, Supervision und Fortbildung**
- 5. Ideen- und Beschwerdemanagement**
- 6. Handlungsplan bei Hinweisen auf sexuelle Gewalt und Machtmissbrauch**
- 7. Personalverantwortung**
- 8. Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex**
- 9. Sexualpädagogisches Konzept**
- 10. Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien**
- 11. Leitfaden bei Kindeswohlgefährdung**
- 12. Vernetzung mit Fachberatungsstellen und Ombudsstellen**
- 13. Für Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Husum**



Das Diakonische Werk Husum ist eine kirchliche Einrichtung, in der die gegenseitige Wertschätzung Grundvoraussetzung ist. In unserer Arbeit steht die offene und verbindliche Beziehung zu den Menschen im Mittelpunkt. Sie setzt die persönliche Freiheit aller Beteiligten und die Wahrung der persönlichen Grenzen voraus.

1. Leitbild

Präambel

Das Diakonische Werk Husum ist eine Einrichtung der Diakonie als Wesens- und Lebensäußerung der evangelischen Kirche. Sie hat sich den ganzheitlichen Dienst am Menschen zum Ziel gesetzt.

Ausgehend von dem biblischen Bild der Christinnen und Christen als Leib Christi (1. Korintherbrief 12,27) wollen wir mit unseren diakonischen Angeboten konkrete Hilfen für die Menschen unserer Region geben. Dabei erleben wir unsere verschiedenen Begabungen und Kompetenzen als gegenseitige Bereicherung, die in Gottes Geist zusammengehalten sind: „Es sind verschiedene Gaben, aber es ist ein Geist.“ (1. Korintherbrief 12,4)

1. Die Wurzeln

Wir sehen in jedem Menschen die Person, die Gott in Liebe geschaffen hat und begegnen ihm mit Wertschätzung. In unserer Arbeit steht die offene und verbindliche Beziehung zu den Menschen im Mittelpunkt. Sie setzt die persönliche Freiheit aller Beteiligten voraus und bietet zugleich den Halt, der persönliche Entwicklungen ermöglicht.

2. Unser Haus hat offene Türen

Unsere Häuser stehen jedem Menschen unabhängig von seiner Weltanschauung oder Religion offen.

3. Viele Gaben unter einem Dach

Wir bringen unsere unterschiedlichen persönlichen und fachlichen Befähigungen in unsere Arbeit ein und stärken dabei die Kompetenzen der Ratsuchenden. Wir brauchen die gegenseitige Unterstützung und das Vertrauen des Arbeitsteams und der Leitung. Wir sichern die Qualität unserer Arbeit durch Fortbildungen und Supervision.

4. Neues wachsen lassen

Wir stellen uns der Herausforderung neuer Aufgaben in einer sich schnell wandelnden Gesellschaft. Damit verbindet sich die Bereitschaft und Möglichkeit der Mitarbeitenden zu persönlicher Entwicklung und kreativen Arbeitsformen.



2. Grundsätzliches

Das vorliegende Schutzkonzept soll den Schutz vor sexueller Gewalt und Machtmissbrauch in der Arbeit mit hilfeschuchenden Menschen und in der Mitarbeiterschaft sicherstellen. Als rechtliche Grundlage dienen das Bundeskinderschutzgesetz und das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Definition Gewalt

Grenzverletzendes Verhalten:

Neben strafbaren sexuell übergriffigen Handlungen gibt es grenzverletzendes Verhalten, das zwar nicht strafbar, aber dennoch missbräuchlich ist. Der gebotene Respekt vor dem oder der jeweils anderen verbietet solche Handlungen. Wird die sexuelle Integrität eines Menschen verletzt, liegt sexuelle Gewalt vor.

Körperliche Gewalt:

Schlagen, mit der Hand oder mit Gegenständen, Kneifen, Schubsen, Schütteln, Stoßen, Ziehen an den Ohren, Bewerfen mit Gegenständen usw.

Psychische Gewalt:

Einsperren, Bloßstellen, mangelndes oder nicht vorhandenes Interesse am Kind (Beziehungs- und Sprachlosigkeit, Bindungsbeeinträchtigung/Bindungsstörung), verbale Abwertung, nicht mehr sprechen, Ignorieren, Beschimpfen

Sexuelle Gewalt:

Ist eine sexuelle Handlung, bei der der oder die „Machtvolle“ seine oder ihre durch Geschlecht, Alter, Autorität, Ressourcen u. a. begründete Position ausnutzt, um eigene Bedürfnisse nach Macht, Körperkontakt, Intimität, Anerkennung, sexueller Befriedigung etc. gegen den Willen und auf Kosten der körperlichen und seelischen Integrität eines anderen Menschen zu befriedigen (Weber und Rohleder 1995).

Weitere Formen der Gewalt:

Partnerschaftsgewalt, Vernachlässigung, Aufforderung zu Gewalttaten

Im Schutzkonzept des Diakonischen Werkes Husum werden u. a. folgende Inhalte realisiert:

- a) Jede Einrichtung des Diakonischen Werkes Husum konkretisiert für ihre spezifischen Bedingungen, wie die **Prävention und Intervention bei sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch und grenzverletzendem Verhalten** umgesetzt wird. Dazu gehört auch die Bestimmung der „angemessenen Abstinenzzeit“ bezogen auf mögliche sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeiter*innen und Klient*innen.
- b) Jede Einrichtung des Diakonischen Werkes Husum entwickelt und benennt ihre Form des **Ideen- und Beschwerdemanagements**.
- c) Jede Einrichtung des Diakonischen Werkes Husum benennt Wege, wie das Thema Prävention und Intervention mit den oben genannten Gewaltformen in der jeweiligen Einrichtung regelmäßig thematisiert wird und die Umsetzung lebendig bleibt.



Der Träger

- überprüft die Umsetzung des Schutzkonzeptes.
- achtet auf Transparenz und sorgt im Rahmen seiner Fürsorgepflicht für
 - die Möglichkeit zur Supervision in kritischen Fällen,
 - die Möglichkeit, eine externe Fachberatungsstelle in Anspruch zu nehmen,
 - den Schutz und die Rehabilitation für Mitarbeiter*innen und Ehrenamtliche im Fall ungerechtfertigter Anschuldigungen.
- sorgt von seiner Seite aus für eine Kontinuität im Umgang mit dem Thema.

Zu widerhandlungen gegen die von den Mitarbeiter*innen und Ehrenamtlichen in der Vereinbarung zugesicherten Verhaltensweisen haben zur Folge, dass der Träger relevante Schritte einleiten kann.

3. Partizipation

Partizipation wird als Grundlage der Arbeit im Diakonischen Werk Husum verstanden. Mitarbeitende, Ehrenamtliche, Kinder, Jugendliche und erwachsene Klient*innen werden aktiv bestärkt mitzuwirken und sich einzubringen. Partizipation wirkt bezogen auf sexuelle Gewalt Machtgefällen entgegen.

Die Umsetzung und Art der Partizipation erfolgt in jedem Geschäftsbereich unterschiedlich. Dies ist begründet durch die verschiedenen Personengruppen, mit denen zusammengearbeitet wird.

4. Qualitätsmerkmale der Arbeit

Folgende Qualitätsmerkmale sollen die Prävention von jeglicher Gewalt, insbesondere sexueller Gewalt auf personeller Ebene berücksichtigen. Die Merkmale Teambesprechung, Supervision sowie Fortbildungen beziehen sich auf die Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen des Diakonischen Werkes Husum.

Teambesprechungen und Supervision

Teambesprechungen finden in allen Teams regelhaft statt und sind Merkmal der Qualität der Arbeit im Diakonischen Werk Husum.

Supervision ist für alle Teams regelhaft vorgesehen. Auch Mitarbeitende der Verwaltung, sowie Sprachmittler*innen und andere Berufsgruppen (Hausmeister*innen, Hausreinigung, Hauswirtschaft, Fahrer*innen, etc.) können auf Anfrage Unterstützung/Supervision/Coaching erhalten.



Fortbildungen

Fortbildungen finden mindestens jährlich zu dem Thema: „Leitfaden bei Kindeswohlgefährdung“ für alle neuen Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen statt. Darüber hinaus werden neue Mitarbeitende zum Schutzkonzept geschult.

Jede*r Mitarbeiter*in kann individuell an Fortbildungen zu folgenden Themen teilnehmen:

- Was ist sexuelle Gewalt? Was sind sexuelle Grenzverletzungen? (Definition)
- Was bedeutet Prävention? Welche Präventionsmöglichkeiten gibt es?
- Welche Strategien haben Täter*innen?
- Welche Auswirkungen und Folgen hat sexuelle Gewalt? (Umgang mit Traumatisierung)

5. Ideen- und Beschwerdemanagement

Ideen- und Beschwerdemanagement ist Prävention von sexueller Gewalt und Machtmissbrauch.

Eine „Beschwerde“ ist jede persönliche, schriftliche oder telefonische Äußerung über Unzufriedenheit, die von all denjenigen geäußert wird, mit denen wir im Diakonischen Werk Husum in unserer täglichen Arbeit Kontakt haben. Dabei ist es unerheblich, wie wir als kontaktierte Person das wahrgenommene Problem bewerten.

Beschwerden können auf alle Angebote und Hilfen bezogen sein, die das Diakonische Werk Husum anbietet und jede*n Mitarbeitenden betreffen, der* die diese Arbeiten umsetzt.

Wege für Ideen und Beschwerden

Das Diakonische Werk Husum stellt in seinen unterschiedlichen Geschäftsbereichen insgesamt fünf offizielle Ideen- und Beschwerdewege und eine zusätzliche Außenstelle zur Verfügung (siehe Anlage Leitfaden Ideen- und Beschwerdemanagement). Die folgenden Punkte beziehen sich auf eine Idee oder Beschwerde gegen Mitarbeitende oder Ehrenamtliche des Diakonischen Werk Husums. Ideen- und Beschwerdemöglichkeiten intern werden unter Punkt 13 aufgeführt.

(1) Direkte Klärung zwischen den Betroffenen

Dieser Weg sollte vorab immer als erste Wahl der Klärung gelten. Die Betroffenen können ihre Ideen und Beschwerden direkt mit den Mitarbeitenden besprechen und eine gemeinsame Lösung finden. Der* die Betroffene entscheiden, ob das Anliegen dokumentiert werden soll oder ob die direkte Klärung im persönlichen Gespräch ausreicht. Zudem wird die Klient*innenzufriedenheit regelmäßig bei Abschluss von Beratungen erfragt.

(2) Nutzung des Ideen- und Beschwerdekastens (soweit vorhanden)

Briefkästen hängen in einigen Einrichtungen sowie in allen Schulen mit Schulsozialarbeit über das Diakonische Werk Husum. Bei namentlich bekannten Ideen oder Beschwerden bekommt die betroffene Person innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Idee oder Beschwerde eine Rückmeldung. Der Online-Ideen- und Beschwerdeweg ist in Arbeit.

(3) Ansprechen der verantwortlichen Fachkraft für Ideen- und Beschwerden (soweit vorhanden)

In einigen Geschäftsbereichen gibt es bereits verantwortliche Fachkräfte für das Ideen- und Beschwerdemanagement, die Klient*innen unterstützen und den Prozess der Partizipation und des Ideen- und Beschwerdemanagements vorantreiben

(4) Ideen- und Beschwerdebearbeitung über den* die Vorgesetzte*n

Anliegen, Ideen- und Beschwerden können direkt mit der* dem Vorgesetzten (Abteilungsleitung, Bereichsleitung oder Geschäftsführung) besprochen und geklärt werden. Es gilt der Ablauf gemäß den Standards zur Bearbeitung von Ideen und Beschwerden.

(5) Für alle Kinder, Jugendlichen und Personensorgeberechtigten gibt es die Möglichkeit, sich bei dem für sie zuständigen Jugendamt, beim Landesjugendamt als Heimaufsichtsbehörde oder bei der Beschwerdestelle für Kinder und Jugendliche (Bürgerbeauftragte des Landes SH) zu beschweren. Die dafür notwendigen Telefonnummern sind in den jeweiligen Einrichtungen bekannt zu geben.

(6) Für alle Klient*innen und alle Mitarbeitenden sowie alle Ehrenamtlichen steht die „Unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche“ UNA (Wendepunkt Elmshorn) zur Verfügung. Telefonnummer: 0800-022099. Erreichbarkeit: montags 9-11 Uhr und mittwochs 15-17 Uhr und auf AB (Rückruf innerhalb von 24 Stunden).

(7) Die Geschäftsbereiche legen ihre eigene regionale Ombudsperson fest. Ideen und Beschwerden innerhalb des Geschäftsbereiches können an diese Person herangetragen werden.

Instrumente zur allgemeinen Informationsweitergabe an Klient*innen zum Ideen- und Beschwerdeverfahren können sein:

- Flyer bezüglich der Ideen- und Beschwerdeverfahren
- Aushändigung des Informationsmaterials beim Erstkontakt zwischen Mitarbeitenden und Klient*innen
- Aushänge in den Einrichtungen
- Formblatt zur Annahme von Ideen und Beschwerden von Klient*innen
- Kontakte über persönliche Ansprache, Briefkästen, Telefonnummern, Emailadressen
- Übersetzungen der Aushänge und Flyer in diversen Sprachen
- Online Beschwerdemöglichkeiten



6. Handlungsplan bei Hinweisen auf sexuelle Gewalt und Machtmissbrauch im Diakonischen Werk Husum

1. Mitarbeiter*in erkennt einen möglichen Missbrauch im Diakonischen Werk Husum
2. Trennung des potentiellen „Opfers“ und des* der potentiellen „Täters* Täterin“
3. Unverzügliche Meldung (innerhalb von 24 Stunden) des Verdachts an die* den Dienstvorgesetzte*n
4. Unterstützungsangebote (Kontakt zu Beratungsstellen) für die betroffene Person (Opfer)
5. Gespräch mit der* dem Vorgesetzten innerhalb von 2 Werktagen
6. Überprüfung des Sachverhaltes durch die* den Vorgesetzte*n (eine Woche)
7. Protokollierung der Meldung, des Mitarbeiter*innengesprächs und der weiteren Überprüfungen
8. Umgehende Weiterleitung des Vorgangs mit einer Stellungnahme an die Geschäftsbereichsleitung oder an die Geschäftsführung
9. Gespräch zwischen Leitung(en) und Geschäftsführung über den Sachverhalt und Entscheidung über weitere Prüfungen
10. Entscheidung über die Einstellung des Verfahrens oder über die weitere Prüfung
11. Gespräch mit der beschuldigten Person, der Leitung und der Geschäftsführung
12. Entscheidung über die Einstellung des Verfahrens oder über weitere Prüfungen
13. Die Geschäftsführung entscheidet nach Rücksprache mit der Leitung über geeignete Maßnahmen, gegebenenfalls über arbeitsrechtliche oder dienstrechtliche Maßnahmen
14. Rückmeldung über das weitere Vorgehen an den anzeigenden Mitarbeitenden
15. Anzeige eines begründeten Missbrauchsvorfalles bei der Staatsanwaltschaft
16. Gegebenenfalls Rehabilitation des* der Beschuldigten

Im Verlauf der Überprüfung und der Einhaltung des Ablaufes muss auch überprüft werden, wann ggfs.

- das Team
- die anderen Kinder und Jugendlichen der Gruppe
- die Eltern/Personensorgeberechtigten
- weitere wichtige Personen

informiert werden, wer dies übernimmt, in welcher Form und mit wessen (externer) Unterstützung.

Informationen an die Öffentlichkeit und/oder Presse werden einzig und allein durch die Geschäftsführung weitergegeben.

7. Personalverantwortung

Prävention von sexueller Gewalt und Machtmissbrauch beginnt im Diakonischen Werk Husum bei der Personalauswahl. Hier ist sowohl die Personalauswahl der Haupt- als auch Ehrenamtlichen gemeint.

- Im Einstellungsverfahren werden die präventiven Aktivitäten innerhalb des Arbeitsbereiches vorgestellt. Die Haltung sowie der Umgang mit dem Thema Grenzverletzung werden dort thematisiert.
- Die Präventionsthemen und Handlungsleitlinien fließen regelmäßig in den Arbeitsalltag ein.
- Sie werden in der Einarbeitungszeit (Checkliste) und im Jahresgespräch thematisiert.
- Mitarbeitende sind dazu verpflichtet, bei der Einstellung und in regelmäßigen Abständen (alle 5 Jahre) ein erweitertes Führungszeugnis abzugeben. Dies betrifft auch ehrenamtliche Mitarbeitende. Entscheidend für die Abgabe des erweiterten Führungszeugnisses ist die Art, Intensität und Dauer des Kontakts mit den Klient*innen.
- Mitarbeitende sind bei der Einstellung verpflichtet, eine Selbstverpflichtungserklärung zu unterzeichnen. Für Ehrenamtliche gilt eine besondere Vereinbarung (s. Punkt 13).
- Das Einstellungsverfahren geschieht unter Berücksichtigung von Diversität. Von Diskriminierung jeglicher Art distanziert sich das Diakonische Werk Husum.

8. Selbstverpflichtung und Verhaltenskodex

Besondere Beziehung zwischen Mitarbeiter*innen und Klient*innen:

Das Ungleichgewicht innerhalb einer seelsorgerischen, beraterischen, therapeutischen oder anderen helfenden Beziehung gestattet nicht, dass Mitarbeiter*innen sexuelles Interesse an dem ihm oder ihr anvertrauten Menschen zu befriedigen versucht, selbst wenn dieser das wünscht oder zu wünschen scheint. Dies gilt auch für eine einzuhaltende Abstinenzzeit (je nach Intensität und Dauer des Kontaktes – als Richtwert dafür gelten zwei Jahre) nach Abschluss eines solchen Prozesses.

Mitarbeiter*innen dürfen die aus ihrer Arbeit erwachsende Vertrauensbeziehung zu Klient*innen und seinem* ihrem persönlichen Umfeld nicht zur Befriedigung eigener emotionaler Bedürfnisse oder wirtschaftlicher Interessen ausnutzen. Das Annehmen von Geschenken ist nur zulässig, solange diese den Charakter von kleinen Aufmerksamkeiten behalten. Jegliche sexuelle Kontakte zwischen Mitarbeiter*innen und Klient*innen sind unzulässig. Die Verpflichtung zur sexuellen Abstinenz gilt auch für die Zeit nach Beendigung der Zusammenarbeit, solange noch eine Behandlungsnotwendigkeit oder eine Abhängigkeitsbeziehung zur* zum Mitarbeiter*in gegeben ist. Das sexuelle Abstinenzgebot gilt auch gegenüber dem* der Lebenspartner*in des* der Klienten*in, bei Kindern und Jugendlichen auch gegenüber deren Eltern und Sorgeberechtigten. Die Verantwortung für berufsethisch einwandfreies Verhalten trägt der* die Mitarbeitende.



Durch eine Orientierung an der Selbstverpflichtung und dem Verhaltenskodex soll eine Ausbeutung und ein Machtmissbrauch verhindert werden.

9. Sexualpädagogisches Konzept

Das sexualpädagogische Konzept unterstützt die Stärkung des Selbstbewusstseins sowie der Sprach- und Kommunikationsfähigkeit junger Menschen und Kinder beim Thema Sexualität, Grenzverletzung und Machtmissbrauch. Sie erhalten altersentsprechende Kenntnisse und Worte in Sachthemen und Emotionen rund um das Thema Sexualität. Ein Schutz vor sexueller Gewalt beinhaltet, Kenntnisse über angemessenes sexuelles Verhalten zu haben, Grenzüberschreitungen zu erkennen und benennen und sich Hilfe holen zu können.

Das Konzept beinhaltet darüber hinaus Regeln zum Umgang mit Nähe und Distanz (emotional und körperlich) zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen und zwischen Kindern und Jugendlichen untereinander.

Insbesondere im stationären Kinder- und Jugendhilfebereich wird in naher Zukunft ein umfassendes sexualpädagogisches Konzept entwickelt werden.

10. Verhaltensregeln im Umgang mit digitalen Medien

Digitale Medien gehören heutzutage wie selbstverständlich zum beruflichen und privaten Alltag. Sie sind praktisch überall verfügbar und stellen ein vielseitiges Werkzeug für Kommunikation, Information und Unterhaltung dar.

Für das Diakonische Werk Husum ist der sichere Umgang mit digitalen Medien in zweierlei Hinsicht wichtig.

- 1.) Den Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen wird die Internet- und Email-Nutzung zu betrieblichen Zwecken ermöglicht. Dabei müssen geltende Dienstanweisungen, Richtlinien und Gesetze von allen Mitarbeitenden eingehalten und aktuelle Sicherheitshinweise beachtet werden.

Im Vordergrund steht dabei der Schutz vertraulicher Daten von Mitarbeitenden, Klient*innen und insbesondere von Kindern und Jugendlichen (Datenschutz). Aber auch die Abwehr von Gefahren und Bedrohungen aus dem Internet, die Vermeidung wirtschaftlicher Schäden und die Minimierung von Risiken spielen hier eine wichtige Rolle.

- 2.) In der Kinder- und Jugendhilfe hat der sichere Umgang mit digitalen Medien eine weitreichende, pädagogische Bedeutung für das Diakonische Werk Husum.



Kinder und Jugendliche, die förmlich von den Möglichkeiten digitaler Medien angezogen werden, sollen auf eine sinnvolle, verantwortliche, reflektierte und kompetente Mediennutzung vorbereitet und begleitet werden. In den Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sollen daher Verhaltensregeln für die Nutzung digitaler Medien aufgestellt werden.

Zur Unterstützung der Mitarbeitenden gibt es hierzu mehrere Initiativen, die u.a. auch über aktuelle Gefahren im Internet informieren (bspw. klicksafe.de und jugendschutz.net).

Des Weiteren gelten die folgenden Hinweise:

- Im Kontakt mit Minderjährigen und Schutzbefohlenen sollen die Kommunikationswege transparent sein und Verhaltensregeln festgelegt werden.
- Unsere Mitarbeitenden in der Kinder- und Jugendhilfe sollen den Kindern, Jugendlichen und Eltern Informationen über Sexting und Cybergrooming zur Verfügung stellen.
- Im Beratungskontext ist der Kontakt zu Klient*innen durch digitale Medien nur unter Berücksichtigung des Datenschutzes gestattet.

11. Leitfaden bei Kindeswohlgefährdung

Allen Mitarbeitenden, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, ist der Leitfaden des Diakonischen Werkes Husum zum §8a SGB VIII Bundeskinderschutzgesetz bekannt. Der Ablauf bei einem Verdacht auf oder das Wissen um eine Kindeswohlgefährdung und den vorgeschriebenen Handlungen und Dokumentationen dazu ist allen bekannt und wird eingehalten. Eine Fachberatung bei einer insofern erfahrenen Fachkraft soll angefragt werden. Mindestens einmal jährlich gibt es eine Schulung für alle neuen Mitarbeiter*innen (oder alle, die die Thematik vertiefen wollen). Leitfaden siehe Anhang.

12. Vernetzung mit Fachberatungsstellen und Ombudsstellen

Eine professionelle Unterstützung besteht über das Kinderschutz-Zentrum Westküste. Außerhalb des Trägers (empfohlen bei trägerinternen Vorkommnissen) über UNA – Unabhängige Ansprechstelle für Menschen, die in der Nordkirche sexuelle Übergriffe und Machtmissbrauch erlebt oder davon erfahren haben (Wendepunkt Elmshorn).

13. Für hauptamtliche Mitarbeitende des Diakonischen Werkes Husum

Alle unter Punkt 1-12 erwähnten Inhalte beziehen sich auch auf die Mitarbeiterschaft des Diakonischen Werkes Husum. Insbesondere sei hier nochmals erwähnt:

Partizipation

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen sollen im Entstehungs- und Umsetzungsprozess des Schutzkonzeptes ihre Perspektiven und Erfahrungen einbringen können. Diese Möglichkeit wird in den Teamsitzungen, den Supervisionen und insbesondere jährlich

zum Buß- und Betttag angeboten. Dort werden gemeinschaftlich bestehende und neue Themen er- und bearbeitet. In Bezug auf den Umgang mit sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch und grenzverletzendem Verhalten innerhalb des Diakonischen Werkes Husum bedeutet Partizipation die Stärkung jedes*r einzelnen Mitarbeiters*in. Unsere Arbeit ist die Begegnung mit Menschen. Dies wünschen wir uns in gegenseitigem Respekt und „auf Augenhöhe“. Das bedeutet, dass wir nicht nur offen sind für Anmerkungen über uns und unsere Arbeit, seien sie kritisch oder positiv, sondern uns darüber freuen. Wir wollen keine Fehler, aber eine Atmosphäre der Fehlerfreundlichkeit: nobody is perfect, Fehler werden gemacht – man kann sie ansprechen und daraus lernen.

Ideen- und Beschwerdemanagement intern

Für Mitarbeitende stehen jederzeit die Abteilungsleitungen, die Geschäftsbereichsleitungen und die Geschäftsführung für Ideen und Beschwerden zur Verfügung. Weitere Anlaufstellen für jede Form von Beschwerden sind die MAV oder die unabhängige Beschwerdestelle der Nordkirche (UNA). Es gibt zeitnahe Rückmeldungen über Reaktionen, soweit die Absender bekannt sind.

Teambesprechungen und Supervision

Die Besprechungen und das Zusammenkommen im Team beinhalten immer einen präventiven Aspekt. Durch regelmäßige Kommunikation innerhalb des Teams (bei Supervision mit externer Unterstützung) und der Achtung jeder* jedes einzelnen Mitarbeitenden bei der Arbeit wird Transparenz geschaffen. Eine angemessene Offenheit und Fehlerkultur wirkt möglicher Geheimnisbildung und Verleugnung von Fehlern entgegen, wodurch Kompetenzen gestärkt werden, ein transparenter Umgang mit Fehlern ermöglicht wird und Veränderungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Ehrenamtliche Mitarbeitende

Ob ehrenamtliche Mitarbeitende die Selbstverpflichtung unterzeichnen und ein erweitertes Führungszeugnis abgeben ist abhängig von der Art, Dauer und Intensität des Kontakts mit den Kindern und Jugendlichen sowie dem Alter der* des ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Die Leitungen sind in der Verantwortung dieses gewissenhaft einzuschätzen.



UNA: unabhängige Ansprechstelle der Nordkirche:

Tel. 0800 – 0220099 (kostenfrei)

Mail: una@wendepunkt-ev.de

montags 9–11 Uhr, mittwochs 15–17 Uhr

Beim Hinterlassen einer Sprachnachricht wird innerhalb von 24 Stunden zurückgerufen!

Anlagen:

- Leitfaden Diakonisches Werk Husum gGmbH bei Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII
- Leitfaden Ideen- und Beschwerdemanagement des Geschäftsbereiches (mit den jeweiligen Adressen für externe Beschwerdestellen)
- Sexualpädagogisches Konzept
- abweichende Abstinenzregelung im Geschäftsbereich
- Dienstanweisung Internetnutzung, E-Mail
- Richtlinie soziale Netzwerke



BESTÄTIGUNG

Ich, _____, bestätige, dass ich das Schutzkonzept Diakonisches Werk Husum gGmbH inklusive der folgenden Anlagen

- Leitfaden Diakonisches Werk Husum gGmbH bei Kindeswohlgefährdung nach §8a SGB VIII
- Leitfaden Ideen- und Beschwerdemanagement des Geschäftsbereiches (mit den jeweiligen Adressen für externe Beschwerdestellen)
- Sexualpädagogisches Konzept
- abweichende Abstinenzregelung im Geschäftsbereich
- Dienstanweisung Internetnutzung, E-Mail
- Richtlinie soziale Netzwerke

erhalten und zur Kenntnis genommen habe.

Ich verpflichte mich, nach den trägerinternen Verfahren zu handeln.

- Datum -

- Unterschrift -