



Gewaltschutzkonzept der Josefsheim gGmbH

Gemeinsam gegen Gewalt – Wir zeigen Stärke

Stand: Mai 2023

Inhaltsverzeichnis

1. VORWORT.....	3
2. LEITBILD DER JOSEFSHEIM GGMBH	5
3. PROFIL GEWALTSCHUTZ UND VERHALTENSKODEX.....	9
4. RISIKOANALYSE	15
5. PERSONALMANAGEMENT	19
5.1 PERSONALAUSWAHL UND PERSÖNLICHE EIGNUNG	20
5.2 PERSONALFÜHRUNG (BEM, BGM, MEG, FORT- UND WEITERBILDUNG)	21
6. BERATUNGS- UND BESCHWERDEWEGE	24
7. QUALITÄTSMANAGEMENT (QM) UND DATENSCHUTZ.....	25
8. INTERVENTIONSKONZEPT UND HANDLUNGSHILFEN	26
9. AKTIV GEWALT VERHINDERN.....	30
9.1 BEAUFTRAGTE.....	30
9.2 GREMIEN.....	36
9.3 PRÄVENTIONSANGEBOTE/-MAßNAHMEN	37
9.3.1 Konzeption „Vermeidung von freiheitsbeschränkenden und freiheits- entziehenden Maßnahmen in der Josefsheim gGmbH“	40
9.3.2 Konzeption PART	41
9.4 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT.....	41
10. KONTINUIERLICHE ENTWICKLUNG	43
MITWIRKUNG AM GEWALTSCHUTZKONZEPT (GSK)	46
QUELLENVERZEICHNIS.....	47
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	49
ANHANG	51

1. Vorwort

Aus der Geschichte und aus der Beobachtung des aktuellen Zeitgeschehens wissen wir, dass die Prävention von Gewalt in Einrichtungen, in denen Kinder, Jugendliche oder Erwachsene mit und ohne Beeinträchtigung betreut, beschult, ausgebildet oder gepflegt werden, unabdingbar ist und einer umfassenden Organisation bedarf, um jedweden Schaden an einem Individuum vorzubeugen oder abzuwenden.

Aufgrund dessen wurden im Kontext diverser gesetzlicher Normierungen wie der Präventionsordnung, der UN-Behindertenrechtskonvention, dem Bundesteilhabegesetz, dem Wohn- und Teilhabegesetz, dem Teilhabestärkungsgesetz und dem Kinderstärkungsgesetz Regelungen geschaffen, die von Leistungsanbietern fordern, in Gewaltschutzkonzepten Maßnahmen zum Schutz der Leistungsnehmer vor jeder Form von Ausbeutung und (sexualisierter) Gewalt einschließlich der geschlechtsspezifischen Aspekte darzulegen.

Mit dem nachfolgenden Gewaltschutzkonzept legt die Josefsheim gGmbH einen Handlungsrahmen fest, der sowohl Mitarbeitenden, Leistungsnehmer, Angehörigen, Leistungsträgern und Prüfbehörden transparent darlegt, wie einem gewaltvollen Umgang präventiv vorgebeugt und wie bei auftretenden Fällen mit gewalttätigen Verhalten umgegangen wird.

Seitens der Geschäftsführung ist für uns von hoher Bedeutung, eine professionelle Haltung bei den Mitarbeitenden der Josefsheim gGmbH zu prägen, die sich präventiv, konstruktiv und lösungsorientiert der problematischen Thematik stellt.

Im Sinne einer lernenden Organisation haben wir ausgehend von einer Risikoanalyse in den Teilbereichen unseres Unternehmens Gefahrenpunkte definiert und die Mitarbeiterschaft sensibilisiert und weitergebildet, um eine kontinuierliche Verbesserung zu erreichen. Die Risikoanalyse wird gemäß Prozess wiederholt.

Mit einer bewussten Personalauswahl, einem klar definierten Verhaltenskodex, einem fest implementierten Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot für Mitarbeitende, einem professionellen Umgang mit Nähe und Distanz und der Sensibilisierung für Intimsphäre und Sprach- und Wortwahl garantieren wir in der Josefsheim gGmbH die Professionalisierung unserer Mitarbeitenden.

Durch ein klares Interventionskonzept wird in Form einer Handlungsplanung dargelegt, wie mit (akuten) Gewaltsituationen und in Verdachtsfällen umzugehen ist.

Mit einem klar strukturierten Meldewesen zu besonderen Vorkommnissen und eindeutigen personellen Zuständigkeiten wird für alle Beteiligten Sicherheit geschaffen.

Durch ein Beschwerdeverfahren, das hausinterne wie auch externe Beschwerdemöglichkeiten (über die Prüfbehörden und die Leistungsträger) abbildet, stellen wir ein hohes Maß an Transparenz und Sicherheit dar.

Abschließend wünschen wir, dass jeder einzelne Mitarbeitende der Josefsheim gGmbH sich verantwortlich fühlt, einen gewaltfreien Umgang in der Leistungserbringung zu garantieren.

Im Kontext eines besonderen Vorkommnisses sichern wir allen Betroffenen jede erforderliche Unterstützung zu.

Abschließend versichern wir, dass wir alle erforderlichen Mittel zur Verfügung stellen, um den Schutz der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Menschen zu garantieren.¹

Olsberg-Bigge, im November 2022



Janine Rottler

Janine Rottler



M. Hartkamp

Matthias Hartkamp

Geschäftsführung

¹ An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass innerhalb dieses Gewaltschutzkonzeptes die Benutzung der männlichen Anrede immer auch alle anderen Gender einschließt.

2. Leitbild der Josefsheim gGmbH

Die Josefsheim gGmbH ist ein Kompetenzzentrum für Rehabilitation und Teilhabe. Wir sind spezialisiert auf Menschen mit Körperbehinderung, Sinnesbehinderung und komplexen Behinderungen. Unsere Dienstleistungen richten sich an Menschen mit Behinderungen aller Altersgruppen.

Wir blicken zurück auf eine über 100-jährige Geschichte und Erfahrungen in der Rehabilitation von körper- und sinnesbehinderten Menschen. Als Unternehmen der JG-Gruppe ist die Josefsheim gGmbH Mitglied einer deutschlandweit agierenden Holding.

Für uns ist das christliche Menschenbild wichtiger Aspekt unserer Unternehmensphilosophie. Unsere christlichen Wurzeln bringen wir als integralen Bestandteil in die tägliche Arbeit ein. Unsere Arbeit gründet sich als Unternehmen der JG-Gruppe auf ein gemeinsames Leitbild, an dem wir uns messen lassen. Unser Leitbild wird unterstrichen durch unsere im Jahr 2003 entwickelte Seelsorgekonzeption, die unsere Arbeit entscheidend prägt.

Wir geben jedem einzelnen Menschen mit Behinderung genau die Unterstützung, die er benötigt. Wir stimmen unsere Leistungen laufend auf den individuellen Bedarf und die Lebensplanung des Einzelnen ab. Wir unterstützen jeden Menschen mit Behinderung dabei, seine Perspektiven zu entwickeln. Durch Bildung befähigen wir ihn, seine Lebensvision selbstbestimmt zu verwirklichen. So ermöglichen wir Teilhabe und Inklusion. Unser Ziel ist die Verbesserung der Lebensqualität. Durch unsere vielfältigen Angebote schaffen wir Wahlmöglichkeiten. Wir planen und erbringen unsere Dienstleistungen personenzentriert und im Dialog mit den Leistungsnehmenden. Ihre Rückmeldungen und Bewertungen fließen in den Prozess der kontinuierlichen Verbesserung unserer Angebote und Dienstleistungen ein.

Wir pflegen eine Ethik und eine Kultur der Achtsamkeit. Seelsorge ist ein Wesensmerkmal unserer täglichen Arbeit. Sie ist Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeitenden. Wir befähigen unsere Mitarbeitenden zum achtsamen Umgang mit anderen Menschen und zur Seelsorge im Sinne unseres christlichen Grundverständnisses.

Zum Schutz der Würde des Menschen gehört es auch, alle Menschen in der Josefsheim gGmbH vor körperlicher, psychischer, sexualisierter, struktureller oder digitaler Gewalt zu schützen sowie freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) stets indikationsbasiert und verantwortungsbewusst einzusetzen.

Die nachfolgenden rechtlichen Bestimmungen/Papiere stellen hier einen Rahmen dar, nachdem wir unser Tun ausrichten:

- Bundesteilhabegesetz
- UN-Behindertenrechtskonvention
- Wohn- und Teilhabegesetz
- Teilhabestärkungsgesetz
- Sozialgesetzbuch IX, § 37a Gewaltschutz
- Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LWL-Sozialdezernat, Dezember 2021
- Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung - PräVO)
- „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“
- Handreichung Behindertenhilfe, Augen auf - hinsehen & schützen, Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe (Erzbistum Paderborn, Auflage 2021)
- Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln, LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt, für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)
- Forschungsbericht 584, Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen - Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Nürnberg, November 2021

Wir schaffen Rahmenbedingungen und eine sichere Umgebung. Im Sinne des Empowerments befähigen wir Menschen mit Behinderung dazu, selbst präventive und reaktive Maßnahmen zu ergreifen, und ermöglichen so Selbstschutz. Grundsätze des Empowerment-Konzeptes, welche in den Tochtergesellschaften der Josefs-Gesellschaft gGmbH aktiv gelebt werden, beinhalten in Bezug auf die Prävention sexualisierter Übergriffe für die einzelne leistungsberechtigte Person folgende Grundaussagen:

Deine Gefühle sind wichtig.
Über deinen Körper bestimmst du alleine.
Du hast das Recht, Nein zu sagen.

Das Thema *Sexualität* wird offen in Teams angesprochen, Fragen hierzu sind kein Tabu. Die leistungsberechtigten Personen werden in der Verwirklichung einer alters- bzw. entwicklungsgerechten Sexualität unterstützt. Dabei finden die Grundsätze der katholischen Kirche als weltanschauliche Leitlinie aller Institutionen der Josefs-Gesellschaft gGmbH Berücksichtigung². Zur Schaffung einer sicheren Umgebung gehören für uns klare und verlässliche Strukturen und verbindliche Aussagen. Wir haben die Aufgaben und Verantwortlichkeiten, Weisungsbefugnisse und Zusammenarbeit all der Personen festgelegt, die die Dienstleistungen unseres Unternehmens verantworten, entwickeln, erbringen und evaluieren. Wir befragen regelmäßig unsere Mitarbeiter, leistungsberechtigten Personen, Angehörige und andere interessierte Gruppen, ob u. a. ihre Würde uneingeschränkt geachtet wird, und nutzen die Ergebnisse zur kontinuierlichen Weiterentwicklung unserer Maßnahmen. Im Rahmen der Anforderungen der Präventionsordnung entwickelten wir dazu das Schaubild „Kultur der Achtsamkeit“ vom Erzbistum Köln³ weiter und passten es entsprechend unserer Einrichtung an (siehe Schaubild 1).

² vgl. Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

³ vgl. Erzbistum Köln A, 2019

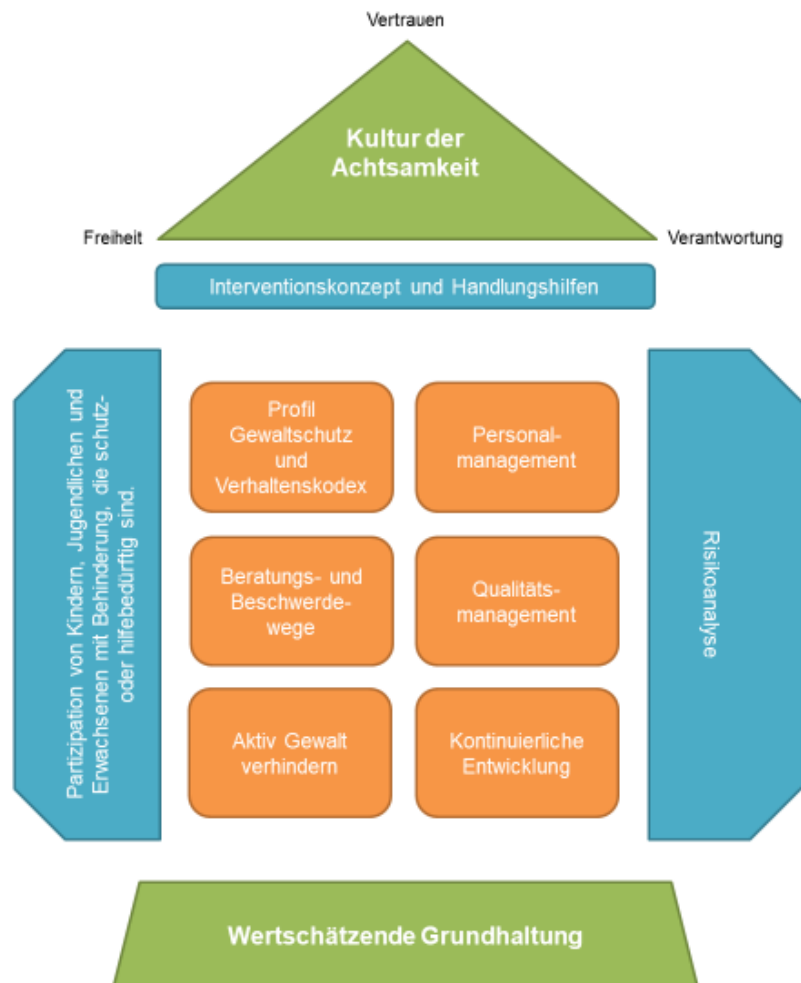


Schaubild 1: Kultur der Achtsamkeit in der Josefsheim gGmbH

Zur Erklärung:

Die beiden Schwenktüren, die den Titel *Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit Behinderung, die schutz- oder hilfebedürftig sind* und die *Risikoanalyse* tragen, symbolisieren die Tragfähigkeit des Hauses „Kultur der Achtsamkeit“. Die Partizipation von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, die schutz- oder hilfebedürftig sind, gilt als eine unabdingbare Verbindlichkeit in der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Zumal eine solche Partizipation (Teilhabe) zentraler Bestandteil unseres Leitbildes ist und als grundlegendes Menschenrecht gilt. Die Schwenktür der *Risikoanalyse* (siehe Punkt 4) ist die Grundlage des Gewaltschutzkonzeptes, denn nur wenn Risikofaktoren bekannt sind, können diese gemildert oder beseitigt werden.

Die sechs inneren Bausteine unseres Hauses „Kultur der Achtsamkeit“ (*Profil Gewaltschutz und Verhaltenskodex* – siehe Punkt 3; *Personalmanagement* – siehe Punkt 5; *Beratungs- und Beschwerdewege* – siehe Punkt 6; *Qualitätsmanagement* – siehe Punkt 7; *Aktiv Gewalt verhindern* –

siehe Punkt 9; *Kontinuierliche Verbesserung* – siehe Punkt 10) bilden die verschiedenen Faktoren, die das Gewaltschutzkonzept beeinflussen. Deren Maßnahmen sowie deren Optimierung ermöglichen einen entsprechenden Schutzrahmen vor Gewalterfahrungen in der Josefsheim gGmbH sowie im nahen Sozialraum.

Hinzu kommt der Stützbalken *Interventionskonzept und Handlungshilfen* (siehe Punkt 8), die dem Mitarbeiter die notwendige Handlungssicherheit im Verdacht oder im konkreten Fall auf Gewalterfahrungen ermöglichen.

All diese Maßnahmen beruhen auf dem Fundament einer *wertschätzenden Grundhaltung* und Respekt und ermöglichen eine *Kultur der Achtsamkeit* wie in der Graphik im Dach dargestellt.

Zu berücksichtigen ist, dass dieses Gewaltschutzkonzept nur für die Josefsheim gGmbH erstellt wurde. Die Kindertagesstätte Sonnenschein, die ebenfalls zur Josefsheim gGmbH gehört, benötigt aufgrund der besonderen rechtlichen Vorgaben, ein separates Schutzkonzept.

3. Profil Gewaltschutz und Verhaltenskodex

Augen auf! – Hinsehen und schützen – unter dieses Leitwort stellt das zuständige Erzbistum Paderborn seine Anstrengungen und Maßnahmen zum Schutz vor (sexualisierter) Gewalt gegenüber schutz- oder hilfebedürftigen Personen. Dieses Leitwort verdeutlicht, dass bereits das verstärkte Hinsehen – also das Nicht-Wegschauen – einen aktiven Schutz vor (sexualisierter) Gewalt darstellen kann⁴.

Das im August 2018 entwickelte Profil zum Gewaltschutz (siehe Anhang C) in der Josefsheim gGmbH setzt an dieser Stelle an und erhebt Ziele und Maßnahmen zum Gewaltschutz in der Einrichtung. Hierbei handelt es sich vorrangig um präventive Maßnahmen.

Prävention meint organisatorische und konzeptionelle Maßnahmen, die vorbeugend, begleitend und nachsorgend ergriffen werden, um Gewalt zu verhindern. Sie richtet sich hierbei nicht nur an die Betroffenen und die Verantwortlichen der Einrichtungen, sondern auch an die Beschuldigten bzw. Täter⁵. Die Prävention enthält einen politischen Auftrag, in dem gesellschaftliche Bedingungen und Strukturen angepasst wie auch individuelles Verhalten verändert werden müssen.

⁴ vgl. Erzbistum Paderborn A, 2019

⁵ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

Prävention ist nie eindimensional zu sehen. Sie beinhaltet sowohl die universelle, selektive als auch die indizierte Prävention, welche in den nachfolgenden Textabschnitten nähere Erläuterung finden.

Folgende Ziele verfolgt die Prävention hinsichtlich (sexualisierter) Gewalt:

- Langfristige Verhinderung von (sexualisierter) Gewalt,
- Reflektion und Überprüfung der eigenen Haltung durch die Mitarbeitenden,
- Vorleben der Mitarbeitenden eines bewussten und reflektierten Umgangs von Eigenständigkeit, Eigenwilligkeit, Selbstwirksamkeit und Verlässlichkeit.

Prävention von (sexualisierter) Gewalt ist eine bedeutende Aufgabe pädagogischen Handelns. Eine gute Präventionsarbeit muss auf verschiedenen Ebenen stattfinden:



Schaubild 2: Die drei Bereiche der Prävention¹

Die drei Bereiche „Haltung“, „Hinsehen“ und „Handeln“ beeinflussen sich dabei gegenseitig.

Universelle Prävention

Der Begriff universelle Prävention umfasst alle Maßnahmen, die (sexualisierter) Gewalt vorbeugen. Beispiele hierzu: Aufklärung und Fortbildungsangebote für Verantwortungsträger und Mitarbeitende anbieten, einen Verhaltenskodex erstellen, ein offenes Ansprechen des Themas, aber auch Sensibilisierung für gesellschaftliche Strukturen, die (sexualisierte) Gewalt begünstigen wie auch über Sexualität und das Recht auf Selbstbestimmung aufklären.

Selektive Prävention (abstellende Prävention)

Der Begriff selektive Prävention beschreibt alle Aktivitäten, die geeignet sind, bestehende (sexualisierte) Gewalthandlungen zu beenden.

Ein Beispiel hierzu: Ernstnehmen von Anzeichen bei Personen, die auf (sexualisierte) Gewalt hinweisen (Verhaltensänderungen, verbale Äußerungen), Hilfe bei Beratungsstellen suchen.

Indizierte Prävention (aufarbeitende Prävention)

Bei der indizierten Prävention geht es um die Sicherstellung des Schutzes der schon von (sexualisierter) Gewalt betroffenen Personen sowie um die Vermeidung einer nachhaltigen Traumatisierung der von Gewalt betroffenen Personen. Es werden Unterstützungsangebote (z. B. Unterstützung bei dem Stellen eines Antrages auf Leistungen nach dem Opferschutzgesetz) und bei Bedarf heilpädagogische/therapeutische Hilfen vermittelt (intern oder extern), so dass die betroffenen Personen ihre Gewalterfahrungen aufarbeiten können. Zudem soll sie dazu dienen, dass eine Wiederholung von Gewalt verhindert wird. Ferner werden auf Wunsch hin auch therapeutische Hilfen für die Täterin/den Täter vermittelt.

Prävention heißt auch ein Klima zu schaffen, in dem offen über Grenzverletzungen und Gewalt und insbesondere Gewalt in ihrer sexualisierten Form gesprochen werden kann. Dies kann als Grundlage aller Präventionsmaßnahmen gesehen werden, denn jegliche Maßnahmen können nicht wirken, wenn nicht über das Thema Gewalt gesprochen wird⁶.

Der Prozess „Gewaltschutz“, welcher im QM-System implementiert ist, gewährleistet eine transparente Struktur.

Dieser beinhaltet nachfolgende Ziele:

1. Schaffung von Transparenz als Grundlage von Vertrauen
2. Wertschätzende Grundhaltung und respektvoller Umgang miteinander
3. Bewusster und reflektierter Umgang mit sich selbst
4. An- und Wahrnehmen von Verantwortung
5. Kultur der Achtsamkeit leben
6. Sicherheit für LB, MAIN, Besucher und alle weiteren Beteiligten schaffen

⁶ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

7. Vorhandene Risiken kennen und minimieren
8. Potentielle Täter im Vorfeld abschrecken.

Aus dem folgenden Schaubild wird deutlich, dass Gewalt viele Gesichter hat.



Schaubild 3: Formen der Gewalt⁷

Der Begriff „Gewalt“ wird allgemein wie folgt definiert:

„Die juristische Definition von Gewalt ist zu definieren als körperlich wirkender Zwang durch die Entfaltung von Kraft oder durch sonstige physische Einwirkung, die nach ihrer Intensität dazu geeignet ist, die freie Willensentschließung oder Willensbetätigung eines anderen zu beeinträchtigen.“⁸

Der Gewaltbegriff ist sehr vielfältig und somit nicht mit einer kurzen Definition fassbar zu machen. „Terre des Femmes“ steht für die Menschenrechte der Frauen weltweit ein und hat die unterschiedlichen Arten der Gewalt wie folgt aufgegliedert:

- Körperliche Gewalt,
- Psychische Gewalt,

⁷ Grafik: Eigene Darstellung anhand der Informationen von: <https://www.pflege-gewalt.de/wissen/gewaltformen/24.06.2020>

⁸ Bundesgerichtshof 1995, https://www.gko.uni-leipzig.de/fileadmin/user_upload/historisches_seminar/12iberoamerikanischeg/Dateien/Gewaltbegriffe.pdf

- Soziale Gewalt,
- Sexualisierte Gewalt,
- Stalking / Cyber-Stalking,
- Mobbing / Cyber Bullying.⁹

Diese Aufzählung ist bei weitem nicht vollständig, jedoch zeigt sie bereits wie umfassend „Gewalt“ zu begreifen ist. Strukturelle Gewalt, institutionelle Gewalt, rassistische Gewalt oder rituelle Gewalt sind noch weitere Gewaltbegriffe, die diesen ebenfalls erweitern.¹⁰

Ergänzend zu den obig genannten Gewaltformen möchten wir an dieser Stelle auch eine Definition für sexualisierte Gewalt im Sinne der Präventionsordnung vorstellen:

„Der Begriff sexualisierte Gewalt im Sinne dieser Ordnung umfasst neben strafbaren, sexualbezogenen Handlungen auch sonstige sexuelle Übergriffe sowie Grenzverletzungen. Sie betreffen alle Verhaltens- und Umgangsweisen mit sexuellem Bezug, die gegenüber Einwilligungsunfähigen oder mit vermeintlicher Einwilligung, ohne Einwilligung oder gegen den ausdrücklichen Willen der schutz- oder hilfebedürftigen Personen erfolgen. Dies umfasst auch alle Handlungen zur Vorbereitung, Durchführung und Geheimhaltung sexualisierter Gewalt.“¹¹

Durch die vom Erzbistum Paderborn am 01. April 2011 verabschiedete Präventionsordnung ist jeder kirchliche Rechtsträger, wie die Josefsheim gGmbH, im Rahmen des Gewaltschutzkonzepts dazu verpflichtet, nach § 6 PräVO einen Verhaltenskodex zu entwickeln. Dieser Verhaltenskodex dient einer wirksamen Präventionsarbeit, wenn alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter die punktuell Kontakt mit Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Den Mitarbeitenden ist ihre Rolle und Funktion einer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung bewusst, hierzu ist es notwendig, klare und verbindliche Verhaltensregeln aufzustellen, damit ein achtsamer und respektvoller Umgang möglich ist.¹² Im Rahmen der Erstellung des Verhaltenskodex haben wir auf eine möglichst partizipative Entwicklung geachtet. Schaubild 2 stellt die Schwerpunkthemen dar, zu denen Verhaltensregeln aufgestellt wurden (siehe Anhang A).

⁹ <https://www.frauenrechte.de/online/index.php/themen-und-aktionen/haeusliche-und-sexualisierte-gewalt/262-lieber-ohne-gewalt/1207>

¹⁰ <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/was-ist-das-187.html>

¹¹ Erzbistum Paderborn, Präventionsordnung - PräVO, 2014, S. 1, § 2

¹² vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 16

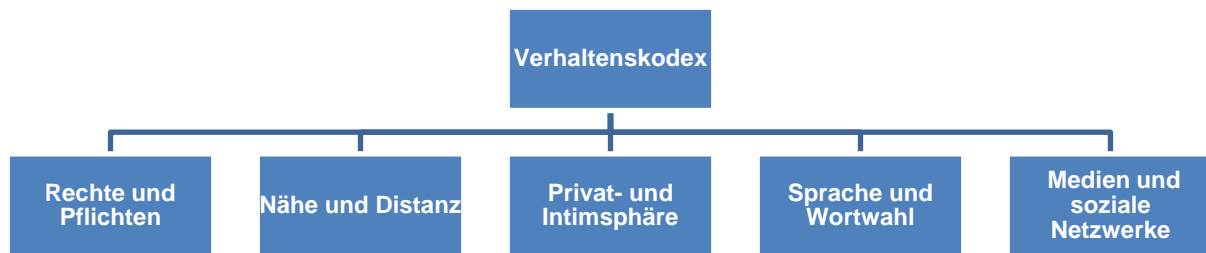


Schaubild 4: Verhaltenskodex¹³

Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstanweisungen (siehe Anhang A) werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitern anerkannt und der Wille und das Bemühen bekundet, sich an die nachstehenden Vereinbarungen und Verhaltensregeln zu halten^{14,15}. Der Verhaltenskodex ersetzt die bisherige Selbstverpflichtungserklärung¹⁶. Die Unterzeichnung des Verhaltenskodex ist für uns eine verbindliche Voraussetzung für eine Ein-/Anstellung, Weiterbeschäftigung oder Aufnahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitern ausgehändigt und erklärt. Wenn jemand den Verhaltenskodex nicht unterschreiben kann/will, werden die Gründe in einem individuellen Gespräch geklärt. Das Gespräch und die Begründung werden in einer Aktennotiz dokumentiert, hierzu bestehen folgende Rechtsgrundlagen:

Absatz 4 der Ausführungsbestimmungen zu § 6 PräVO und § 6 PräVO Abs. 3

Die Entscheidung, ob jemand weiterbeschäftigt wird, der den Verhaltenskodex nicht unterschrieben hat, obliegt dem Dienstgeber. Arbeitet jemand mit, der den Verhaltenskodex nicht unterschrieben hat, liegt die Verantwortung beim Träger. Als letzte Konsequenz kann die Trennung vom Mitarbeiter getroffen werden.

Die mit dem Verhaltenskodex ausgesprochene dienstliche Weisung gilt auch, wenn dieser nicht unterschrieben wird. Arbeitsrechtlich gesehen, ist die Unterschrift lediglich eine Empfangsbestätigung. Mit der Unterschrift wird bestätigt, dass über die dienstlichen Pflichten

¹³ Bildquelle: Pictoselector

¹⁴ vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 16

¹⁵ Das entsprechende Unterschriftenblatt ist jeder gedruckten Fassung des Verhaltenskodex beigelegt und zusätzlich als Dokument im QM hinterlegt.

¹⁶ vgl. Erzbistum Paderborn B, 2019

informiert wurde, dass sie verstanden wurden und der Mitarbeiter weiß, dass eine Einhaltung dieser Regeln grundlegend ist. Zu arbeits- und auch strafrechtlichen Konsequenzen kann es in jedem Fall bei Verletzung der Verhaltensregeln – auch ohne Unterzeichnung – kommen.

Letztlich geht es aber nicht um die reine Unterschrift, sondern darum, dass sich mit dem Inhalt – also den Fragen der Prävention und den vereinbarten Regeln des Umgangs miteinander – auseinandersetzt wird.

Im Übrigen gelten diese Verhaltensregeln auch umgekehrt und dienen schließlich auch den Mitarbeitern zum Schutz. Sie bieten Sicherheit und Orientierung in sensiblen Situationen und Bereichen und sollen vor falschem Verdacht schützen.

4. Risikoanalyse

Aufgrund der Ausführungsbestimmungen zu § 3 der PräVO haben wir für die Josefsheim gGmbH eine Risikoanalyse erstellt.

Zur Erstellung einer Risikoanalyse motiviert uns, die gemeinsame Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen zu haben, deshalb war uns eine möglichst partizipative Erstellung der Risikoanalyse in der Gesamteinrichtung wichtig.¹⁷

Gruppen zur Erstellung der Risikoanalyse:

Um die Risikoanalyse fundiert erstellen zu können, wurde in der Josefsheim gGmbH eine groß angelegte Befragung anhand speziell ausgearbeiteter Fragebögen (u.a. in einfacher Sprache) durchgeführt (siehe Anhang C). Zuvor ausgewählte Fachkräfte wurden beauftragt, die Bearbeitung der Fragebögen in der Gesamteinrichtung zu koordinieren. Befragt wurden entweder im Rahmen einer Gruppenbefragung alle Mitarbeiter eines Bereiches oder aufgrund der Größe der Bereiche jeweils ausgewählte MAIN und LN aus verschiedenen Gremien sowie ehrenamtlich Tätige und weitere Gremien. Hierbei fand die Bearbeitung der Fragebögen stellvertretend für die jeweilige Zielgruppe statt.

¹⁷ vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 10

Gruppen	Ausgegebene Fragebögen	Retour	Anteil Retour in %
Gruppe „Allgemein“	34	27	79,41 %
Gruppe „Beiräte“	7	7	100 %
Gruppe „Sonstige“	8	7	87,5 %
Gruppe „Ehrenamt“	5	2	40 %
Gruppe „Angehörige“	2	2	100 %
Gesamt:	56	45	80,40 %

Tabelle 1: Fragebögen zur Risikoanalyse

Konkret haben folgende Geschäftsfelder/Bereiche und Gremien an der Befragung teilgenommen:

- Geschäftsfeld Wohnen (Josefsheim gGmbH) – Gruppe „Allgemein“
- Geschäftsfeld WfbM (inkl. allen Bereichen) (Josefsheim gGmbH) – Gruppe „Allgemein“
- Geschäftsfeld BBW (inkl. Bereichen wie Wohnen, Ausbildung, Vorberuflicher Bereich, Heinrich-Sommer-Berufskolleg) – Gruppe „Allgemein“
- Mitglieder der Einrichtungskonferenz – Gruppe „Allgemein“
- Bereich Fachdienste (Josefsheim gGmbH) – Gruppe „Allgemein“
- Bereich Case Management – Gruppe „Allgemein“
- Bereich JOVITA – Gruppe „Allgemein“
- Bereich der Mitarbeitervertretung – Gruppe „Allgemein“
- Bereich der Stabstellen – Gruppe „Allgemein“
- Bereich der Beiräte (inkl. Bereichen wie Beirat, Werkstattrat, Teilnehmendenvertretung, Frauenbeauftragte) – Gruppe „Beiräte“
- Bereich der Haustechnik – Gruppe „Sonstige“
- Bereich der Hauswirtschaft – Gruppe „Sonstige“
- Bereich der Verwaltung – Gruppe „Sonstige“
- Bereich der ehrenamtlich tätigen Mitarbeitenden der Josefsheim gGmbH – Gruppe „Ehrenamt“
- Bereich der Angehörigenvertretung der Josefsheim gGmbH – Gruppe „Angehörige“

Durchführung der Risikoanalyse:

Die Risikoanalyse hat uns die Möglichkeit gegeben, Gefahrenpotenziale und mögliche Gelegenheitsstrukturen in unserer Einrichtung und dessen Teilbereichen zu erkennen und Linderung oder Beseitigung anzubahnen. Wir haben durch die Risikoanalyse Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Mithilfe eines entwickelten Fragebogens (in Anlehnung an: Erzbistum Köln¹⁸) wurden o.g. Bereiche in unterschiedlichen Umfängen (siehe Anhang C) befragt¹⁹. Die Bearbeitungszeit lag bei etwa zwei Wochen.

Die Ergebnisse dieser Risikoanalyse sind Grundlage für die Entwicklung des Gewaltschutzkonzeptes und Ausgangspunkt für die weitere Entwicklung des Themenbereiches Prävention und konkreter Präventionsmaßnahmen in unserer Einrichtung.

Ergebnisse der Risikoanalyse:

Gruppe	Verbesserungsbedarf / Gefahren
Gruppe „Allgemein“	- Zielgruppenveränderung, z.B. steigende Zahl von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen
	- Reduzierung oder Eliminierung von Übergabezeiten
	- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen
	- Gefahren durch Altersstrukturen
	- Zielgruppen, z.B. Kinder und Jugendliche, die besondere Nähe benötigen
	- Gefahren durch psychische Erkrankungen
	- Gefahren durch mangelnde Aufklärung
	- Gefahren durch die Gender-Problematik
	- Gefahren durch Nutzung von Generalschlüsseln, z.B. für Wohnbereiche
	- Gefahren durch körperliche Nähe in Pflege- und Betreuungssituationen
	- Übernachtungssituationen
	- Transportdienste (LN – LN, MAIN – LN, Taxi – LN, etc.)
	- 1:1-Situationen in Pflege und Betreuung
	- unterschiedlichste Personalschlüssel (Überlastung der MAIN)

¹⁸ vgl. Erzbistum Köln B, 2019

¹⁹ vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 10

	- Schwelle zu Beschwerdewegen (anonyme Beschwerden möglich?)
	- Rollenverständnis
	- unterschiedlichste Führungsstile
	- Kommunikations- und Streitkultur
	- Fehlerkultur
	- kein festes Regelwerk zum Verhalten
	- keine feste Regelung für Nähe und Distanz
	- zu viele Informationen in Leitfäden, Unternehmenspolitik, etc.
	- keine klaren Handlungsanweisungen für MAIN, was im Umgang erlaubt ist und was nicht
	- kaum Handlungssicherheit durch das Fehlen der genannten Informationen
	- respektvoller Umgang
- lange Wege zur Findung von Lösungen (kein kurzer Dienstweg)	
Gruppe „Beiräte“	- Versetzungen von MAIN/großer Personalwechsel
	- dunkle Ecken (Kellerräume, Außenbereiche der Einrichtung, Klassenräume in Kellern, Umkleiden/Toiletten BBW, Zack 1, Zack 2, Raucherecken, Büsche, Gartenhütten, Dachböden)
	- Grenzüberschreitungen durch MAIN
	- unachtsame Nutzung des eigenen Elektrorollstuhls
	- Präventionsfachkräfte (namentlich) und deren Tätigkeitsfeld häufig nicht vollständig bekannt
Gruppe „Sonstige“	- geringes Wissen bezüglich Präventionsfachkräften und deren Aufgaben
	- Verantwortlichkeiten/ Entscheidungsstrukturen
	- geringe Unterstützungsmöglichkeiten für MAIN
Gruppe „Ehrenamt“	- Präventionsfachkräfte und deren Aufgaben sind nicht bekannt
	- keine feste Ansprechperson für Ehrenamtliche
	- Prozess Beschwerdemanagement ist nicht bekannt
	- Beachtung der Privat- und Intimsphäre
	- unterschiedlicher Umgang mit dem Thema „Datenschutz“
	- geringe Wertschätzung von MAIN gegenüber ehrenamtlich Tätigen
	- zunehmende psychische Behinderungen/Störungen werden als Risikopotential für Gewalt gesehen
	- Verantwortlichkeiten/Entscheidungsstrukturen

	<ul style="list-style-type: none"> - Erleben einer Hierarchie zwischen LN und MAIN
Gruppe "Angehörige"	<ul style="list-style-type: none"> - Präventionsfachkräfte und deren Tätigkeitsfeld sind nicht bekannt
	<ul style="list-style-type: none"> - Gefahrenmomente werden oftmals nicht wahrgenommen
	<ul style="list-style-type: none"> - Beschwerdemanagement nicht transparent/ nicht bekannt,
	<ul style="list-style-type: none"> - Gefühl von „Zwischen den Stühlen zu stehen“, vor allem bei Wünschen und Beschwerden
	<ul style="list-style-type: none"> - Als Gefahrenstellen werden die Bewohnerzimmer, Badezimmer/Toiletten, Kellerräume, dunkle Ecken und Außenbereiche der Einrichtung gesehen

Tabelle 2: Ergebnisse der Risikoanalyse

Im Anhang B ist die obige Tabelle mit einer zusätzlichen Spalte *Verbesserungsvorschläge* beigelegt.

Ausblick:

Die zuvor dargestellten Ergebnisse beruhen auf der stichprobenhaft umgesetzten Risikoanalyse von 2018. Entsprechend der Vorgabe, anlassbezogen oder spätestens nach 5 Jahren eine erneute Befragung durchzuführen, ist eine erneute Erhebung der Risikoanalyse in der Josefsheim gGmbH für die 2. Jahreshälfte 2023 geplant. Entgegen der 1. Risikoanalyse ist es das Ziel, eine flächendeckende barrierefreie Befragung durchzuführen, in der jeder Mitarbeitende, jede leistungsberechtigte Person und Angehörige eine Stimme zum Thema erhält.

Jede Rückmeldung leistet einen wertvollen Beitrag zum Schutz vor Gewalt jeglicher Art in der Einrichtung. Mit dem Wissen über bestehende Risiken, die sich beispielsweise aus strukturellen Veränderungen im Zuge der Dezentralisierung ergeben können, werden anschließend passgenauere Maßnahmen entwickelt, die diesen Gefahrenpotentialen entgegenwirken.

5. Personalmanagement

Um den Schutz aller uns anvertrauter Menschen im Josefsheim zu verbessern und nachhaltig sicher zu stellen, sieht das Personalmanagement eine seiner (Haupt-)Aufgaben darin, professionelle Arbeitsstrukturen zu schaffen und die notwendigen Instrumente der Personalauswahl und -entwicklung ein- und umzusetzen.

Im Prozess Personalmanagement legen wir großen Wert auf die Gewinnung von geeigneten Mitarbeitern, einen strukturierten Einarbeitungsprozess sowie die Mitarbeiterbegleitung und -entwicklung.

5.1 Personalauswahl und persönliche Eignung

Neben der fachlichen Eignung legen wir in der Josefsheim gGmbH großen Wert auf die persönliche Eignung des Bewerbers. Dazu ist es notwendig, dass uns im Bewerbungsprozess aussagekräftige Bewerbungsunterlagen zur Verfügung gestellt werden.

An den Vorstellungsgesprächen nimmt neben der zuständigen Führungskraft auch ein Mitarbeiter des Personalmanagements sowie der Mitarbeitervertretung (MAV) teil. Bereits im Vorstellungsgespräch werden Themen wie Verhaltensregeln, Nähe und Distanz sowie Gewaltprävention angesprochen und Bewerber nach ihren Verhaltensweisen in bestimmten Situationen befragt.

Bewerber, die in die engere Auswahl genommen werden, müssen zunächst während einer mehrstündigen Hospitation in dem jeweiligen Arbeitsbereich mitarbeiten. Diese Probearbeit wird anhand eines kurzen Beurteilungsbogens bewertet und erst anschließend wird entschieden, ob es zu einer Einstellung kommen soll.

Während des Einstellungsgesprächs werden die relevanten Themen und Unterlagen [Vorzeigen eines erweiterten Führungszeugnisses, AGG, Verhaltenskodex und verpflichtende Schulung zur Prävention (sexualisierter) Gewalt] besprochen, ausgehändigt und angefordert. Auf mögliche arbeits- und strafrechtliche Konsequenzen bei Nicht-Beachtung wird hingewiesen.

Vor dem ersten Arbeitstag müssen die erforderlichen Unterlagen im Personalmanagement vorliegen, das Führungszeugnis muss vorgezeigt werden. Zudem wird seit Februar 2022 das Dokument „Selbstauskunftserklärung“ eingesetzt, welches ebenfalls ausgefüllt und unterschrieben vor dem ersten Arbeitstag vorliegen muss.

Da wir in der Regel unbefristet einstellen, legen wir auf die Einarbeitungsphase und die sechsmonatige Probezeit ein besonderes Augenmerk. Alle neuen Mitarbeiter erhalten neben einem Einarbeitungsplan, auf dem alle relevanten Einarbeitungsschritte skizziert sind (derzeit noch in Überarbeitung) einen festen Ansprechpartner an die Seite gestellt. Auch während der Einarbeitungszeit und im Laufe der weiteren Beschäftigungszeit werden im Mitarbeiterentwicklungsgespräch Themen wie der Verhaltenskodex oder die Prävention von Gewalt immer wieder durch die zuständige Führungskraft angesprochen.

Zugrundeliegende Prozesse (siehe Anhang C):

- Personalmanagement
- Bewerbungsmanagement
- Einarbeitung neuer Mitarbeitenden

Führungszeugnis und Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ersetzt die bisherige Selbstverpflichtungserklärung. Er wird allen Mitarbeitern (neuen und bereits beschäftigten) ausgehändigt und erklärt. Durch die Unterschrift des Mitarbeiters wird der Empfang quittiert und eine Verpflichtung eingegangen, sich aktiv für die Prävention von Gewalt einzusetzen sowie mit dem Ziel des Trägers übereinzustimmen, eine Kultur achtsamen Miteinanders zu fördern.

Vor Beginn einer Beschäftigung und anschließend alle fünf Jahre muss ein erweitertes Führungszeugnis vorgezeigt werden. Zum Nachweis, dass keine Eintragungen gemäß §2 Absatz 2 oder 3 PrävO vorliegen, wird die Einsicht durch die zuständige Führungskraft und den jeweiligen Mitarbeiter durch Unterschrift dokumentiert.

5.2 Personalführung (BEM, BGM, MEG, Fort- und Weiterbildung)

Mit den Mitarbeitern der Josefsheim gGmbH wird durch die verantwortliche Führungskraft einmal jährlich ein Mitarbeiterentwicklungsgespräch (MEG) geführt. Auch hier werden, wie bereits erwähnt, Themen zur Prävention von Gewalt oder Beschwerdemanagement angesprochen und besprochen. Neben der Selbst- und Fremdeinschätzung zum Arbeitsverhalten und Umgang mit anderen in der Josefsheim gGmbH befindlichen Menschen hat der Mitarbeiter die Möglichkeit, über individuelle Über- oder Unterforderungssituationen zu berichten, Fortbildungsbedarfe zu benennen oder Vorschläge für einen besseren Umgang mit Grenz- oder Gefahrensituationen zu machen.

Im Rahmen von Betrieblichem Gesundheitsmanagement (BGM) sowie Fort- und Weiterbildungen haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich unter anderem auch in den Bereichen Fremd- oder Eigenschutz zu qualifizieren.

Die Teilnahme an den Präventionsschulungen zum Thema „(sexualisierte) Gewalt“ ist für alle Mitarbeitenden und ehrenamtlich tätigen Menschen verpflichtend. Diese Qualifizierungs- und Schulungsmaßnahmen sind arbeitsfeldbezogen und dienen der Sensibilisierung, der Vermittlung grundlegender Informationen zum Thema (sexualisierte) Gewalt und der Erarbeitung eines fachlich adäquaten Nähe-Distanz-Verhältnisses in der Arbeit mit den hier lebenden, arbeitenden und lernenden Menschen.

Seit 2016 steht der Gesamteinrichtung ein Team aus Multiplikatoren (Mitarbeitende aus verschiedenen Geschäftsfeldern der Josefsheim gGmbH) als Schulungsreferenten zur Verfügung. Es werden jährlich sowohl Basisschulungen als auch Auffrischungsschulungen angeboten. Das Schulungsausmaß ist abhängig von der Tätigkeit des Mitarbeitenden bzw. des ehrenamtlich

Tätigen. Während die Mitarbeitenden aus den Bereichen Geschäftsführung, Geschäftsfeldleitung und Stabstellen der Schulungsgruppe I angehören, gilt Schulungsgruppe II als Haupt-Zielgruppe aller beschäftigten Personen in der Josefsheim gGmbH. In dieser Schulungsgruppe sind all diejenigen Mitarbeitenden gefasst, die im direkten Kontakt mit den leistungsberechtigten Menschen stehen. Der bisherige zeitliche Umfang einer Basisschulung in dieser Schulungsgruppe beträgt 1,5 Tage. Darüber hinaus ist die Schulungsgruppe III bzw. die Schulungsgruppe Ehrenamt implementiert worden. Zur Zielgruppe dieser Schulungsgruppe gehören all diejenigen Mitarbeitenden und ehrenamtlichen Tätigen, die nicht im direkten Kontakt mit den leistungsberechtigten Menschen stehen, beispielsweise Mitarbeitende aus dem Geschäftsfeld Personalmanagement oder ehrenamtlich tätige Personen. Der bisherige zeitliche Umfang einer Basisschulung in diesen Schulungsgruppen beträgt vier Stunden. Nach der Präventionsordnung ist eine **verpflichtende** Teilnahme an einer Auffrischungsschulung nach spätestens fünf Jahren vorgeschrieben. Die Teilnahme an einer Auffrischungsschulung ist nicht an eine Schulungsgruppe gebunden. Diese werden als Wahlpflicht-Schulungen angeboten. Zur Verfügung stehen inhaltlich unterschiedliche Auffrischungsschulungen, mit jeweils einem zeitlichen Umfang von 2,5 Stunden. Für die inhaltliche Gestaltung der Basis- und der Auffrischungsschulungen verweisen wir auf die entsprechenden Schulungskonzepte.

Ebenfalls verpflichtend ist die Teilnahme an den jährlich stattfindenden Schulungen zum Thema freiheitsentziehenden Maßnahmen (FEM) (s. hierzu Kap. 9.3.1). Die Grenze zwischen notwendigen Sicherheitsmaßnahmen und legaler/illegaler Freiheitsberaubung verläuft mitten durch die Praxis, sodass Wissen zur Vermeidung und zum Umgang mit FEM jährlich vermittelt wird.

Im ersten Schulungsteil setzen sich die Mitarbeitenden u.a. mit den rechtlichen Rahmen, Arten von FEM, betreuungsrechtliche Regelungen, Genehmigungsverfahren, Folgen einer rechtswidrigen FEM, sowie Handlungsempfehlungen für einen rechtssicheren Umgang auseinander. Dieser Schulungsteil wird von einem externen Referenten geschult. Im zweiten Schulungsteil werden diese Inhalte im Kontext der organisationsinternen Strukturen aufgegriffen und das genaue Vorgehen auf Grundlage des FEM Prozesses vermittelt. Hierzu gehen die internen Referenten u.a. auf die Handlungsschritte, Zuständigkeiten, mitwirkende Personen sowie die Notwendigkeit und Umsetzung der Dokumentation näher ein und bieten den Teilnehmenden den Raum, um anhand von Praxisbeispielen die nötige Sicherheit im Umgang mit dem komplexen Thema zu erlangen.

Darüber hinaus findet das PART-Konzept in der Josefsheim gGmbH Anwendung - siehe Punkt 9.3.2. Seit Sommer 2021 bilden sieben PART-Trainer (Mitarbeiter aus dem Geschäftsfeld Wohnen der

Josefsheim gGmbH) das PART-Trainerteam. Diese Multiplikatoren bieten Basis- und Auffrischungsseminare zum Thema „Umgang mit Aggressions- und Gewaltsituationen“ an. Es gilt für alle Mitarbeiter im Geschäftsfeld der besonderen Wohnformen eine 2-jährige Teilnahmepflicht. Die Seminare finden ganzjährig und monatlich statt, dabei erfolgt die Durchführung jeweils durch die Seminarleitung von zwei PART-Trainern. Die Geschäftsfelder „Bigger Werkstätten“ und „Berufsbildungswerk“ können die Leistung der PART-Trainer bei Bedarf einfordern. Dies erfolgt im Rahmen einer internen Leistungsverrechnung. Zudem gibt es die Möglichkeit, die PART-Trainer auch nach akuten Gewaltsituationen oder im Sinne von (Fach)Beratung zu kontaktieren bzw. anzufragen.

Für die (verpflichtenden) Fortbildungsangebote gilt die Verantwortlichkeit der jeweiligen Führungskräfte, dass die Schulungspflicht der Mitarbeitenden eingehalten wird.

In diesem Zusammenhang ist ebenfalls die Implementierung einer Reflexionskultur zu nennen. Vor allem die Auffrischungsschulungen zum Thema „(sexualisierte) Gewalt“ und die Auffrischungsseminare zum Thema „PART“ bieten regelmäßige Möglichkeiten zur Selbstreflexion der Mitarbeiter. Auffrischungsangebote verfolgen das Ziel einer weiterführenden Sensibilisierung und kritischen Reflexion des eigenen Handelns. Darüber hinaus ist das Thema „Gewaltschutz und Umgang mit Gewaltsituationen“ zentraler Bestandteil innerhalb interner wiederkehrender Kommunikationsstrukturen, z. B. in Abteilungskonferenzen, in Teamsitzungen oder in Supervisionen. Nicht zu vergessen sind die Angebote der Präventionsfachkräfte (siehe Punkt 8.1) und der PART-Trainer (siehe Punkt 8.1).

Im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) steht der Eigenschutz der Mitarbeitenden im Fokus. Es bietet im Sinne von Prävention und Beratung die Möglichkeit, in individuellen Einzelgesprächen über selbst erlebte Grenzverletzungen zu sprechen und entsprechende Maßnahmen einzuleiten, in der Regel mit Unterstützung einer Präventionsfachkraft/ eines PART-Trainers.

Des Weiteren ist es vorgesehen, in der Josefsheim gGmbH ein professionelles Deeskalationsmanagement (mit Unterstützung durch die BGW) aufzubauen.

Zugrundeliegende Prozesse (siehe Anhang C):

- Mitarbeiterentwicklungsgespräch
- Fort- und Weiterbildung

- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Gewaltschutz

6. Beratungs- und Beschwerdewege

Gemäß § 7 der Präventionsordnung stehen allen leistungsberechtigten Personen aber auch allen Mitarbeitenden in der Josefsheim gGmbH interne und externe Beratungs- und Beschwerdewege zur Verfügung. Eine Beschwerde wird von Seiten der Einrichtungen als eine Chance zur Weiterentwicklung gesehen und daher auch umgehend und fachlich bearbeitet. Der im QM hinterlegte Prozess *Beschwerde und Rückmeldung* (siehe Anhang C) regelt dabei den Ablauf einer solchen. Innerhalb einer 48-stündigen Frist muss auf eine Beschwerde reagiert werden. Die Möglichkeit einer anonymen Beschwerde ist ebenfalls gegeben. Durch einen Aushang sind die Beschwerdewege bekannt. Eine Beschwerde kann prinzipiell über jeden Mitarbeitenden der Einrichtung, über den Beirat, den Werkstattrat, die Frauenbeauftragte, die Geschäftsführung, die Leitungskräfte, die Mitarbeitervertretung, die Lehrer, die Teilnehmendenvertretung, die Schülersprecher, den Ombudsmann der Josefs-Gesellschaft, die WTG-Behörde, etc. eingehen. Bereits dem Vertrag besondere Wohnformen in der Eingliederungshilfe liegt ein Beschwerdeformular mit Adressen und Nummern zur Weitergabe bei. Der Prozess Beschwerde und Rückmeldung wurde erweitert durch die Prozesse „direkter und indirekter Beschwerdeprozess“. Bei dem letzteren Prozess handelt es sich um eine Beschwerdeauswertung und -controlling. Jährlich wird eine Beschwerdestatistik durch den Beschwerdebeauftragten nach folgenden Angaben erstellt:

- Anzahl eingegangener Beschwerden
- Anzahl abgeschlossener Beschwerden
- Anzahl wiederkehrender Beschwerden (zum selben Sachverhalt)
- Beschwerdegründe und Lösung (je nach Kategorie der Beschwerdeführer)
- Sowie ggf. getroffene Unternehmensentscheidungen.

Die relevanten Ergebnisse werden sodann in verständlicher Weise an die leistungsberechtigten Personen und Mitarbeitenden weitergegeben (z. B. über die Gremien). Zudem wird die Beschwerdestatistik einmal im Jahr der Abteilung Rehabilitation der Josefs-Gesellschaft gGmbH gemeldet.

In Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement sowie der eigens intern implementierten Fachstelle für „Unterstützte Kommunikation“ soll ein niedrigschwelliger Zugang im Sinne einer barrierefreien Kommunikation geschaffen werden. Das Vorgehen und das entsprechende Dokument sollen sodann auf den CABitos²⁰ hinterlegt werden.

7. Qualitätsmanagement (QM) und Datenschutz

Gemäß § 8 der Präventionsordnung hält die Josefsheim gGmbH ein Qualitätsmanagement vor. In Form eines Handbuches werden die Ergebnisse und die Dienstleistungsqualität beschrieben und konkretisieren so die Qualitätspolitik der Einrichtung. Wichtige Bestandteile des QM-Handbuches sind hierbei:

- die Beschreibung des Unternehmens, seiner Leitlinien und Ziele,
- die Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten,
- die Beschreibung der qualitätsrelevanten Tätigkeiten und Prozesse,
- die Beschreibung der Vorgaben- und Nachweisdokumente.

All die beschriebenen Bestandteile dienen auch der Prävention.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Arbeit am Gewaltschutz und der Prävention haben wir in der Josefsheim gGmbH das Gewaltschutzkonzept im Qualitätsmanagement verankert und hinterlegt.

Regelmäßig im Abstand von drei Jahren überprüfen wir (im Rahmen der Prozessbearbeitung), ob es einer Erweiterung und/oder Konkretisierung von Teilen des GSK bedarf. Dabei beachten wir fachliche Entwicklungen im Bereich der Prävention (sexualisierter) Gewalt. Durch konsequente Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements wird der Prozess der kontinuierlichen Verbesserung von Strukturen, Prozessen und Ergebnissen unterstützt.²¹

In diesem Zusammenhang wird auch auf den Pkt. 10 „kontinuierliche Entwicklung“ hingewiesen. Klare institutionelle Strukturen, Offenheit, Grenzachtung, Empowerment und fachgerechte

²⁰ CABito ist ein elektronisches Informationssystem, welches Informationen für alle Menschen barrierefrei zugänglich macht.

²¹ vgl. Prävention im Bistum Aachen, o.J., 22

Arbeitsweise bilden Qualitätsmerkmale aller Tochtergesellschaften der Josefs-Gesellschaft gGmbH ab.

Der Datenschutz stellt in dem gesamten Prozess ein hohes Gut dar. Soweit die Leitlinien des DCV und dieser Handlungsleitfaden auf personenbezogene Daten einschließlich deren Veröffentlichung anzuwenden sind, gehen sie den Vorschriften des Gesetzes über den Kirchlichen Datenschutz (KDG) sowie der Anordnung über die Sicherung und Nutzung der Archive der katholischen Kirche (Kirchliche Archivordnung – KAO) vor, sofern sie deren Datenschutzniveau nicht unterschreiten. Im Übrigen gelten das Gesetz über den Kirchlichen Datenschutz (KDG), die zu seiner Durchführung erlassene Ordnung (KDG-DVO) sowie die Kirchliche Archivordnung (KAO). Darüber hinaus besitzen die Leitlinien des DCV in der jeweils aktuellsten Fassung Gültigkeit²².

8. Interventionskonzept und Handlungshilfen

Das Interventionskonzept, die dazugehörigen Handlungs- und Dokumentationshilfen sollen die Handlungssicherheit aller Mitarbeiter fördern und sie somit befähigen, dass sie in Gewaltsituationen aktiv handeln. In diesem Zusammenhang möchten wir auch auf die Punkte 3 „Profil Gewaltschutz und Verhaltenskodex“ verweisen, in dem u. a. die indizierte Prävention beschrieben wird, in der es um die Nachsorge von betroffenen Personen - aber auch von Tätern - geht sowie auf den Punkt 9 „Aktiv Gewalt verhindern“. Wie bereits vorherig unter dem Punkt 3 beschrieben ist der Gewaltschutz fest im QM-System der Josefsheim gGmbH verankert.

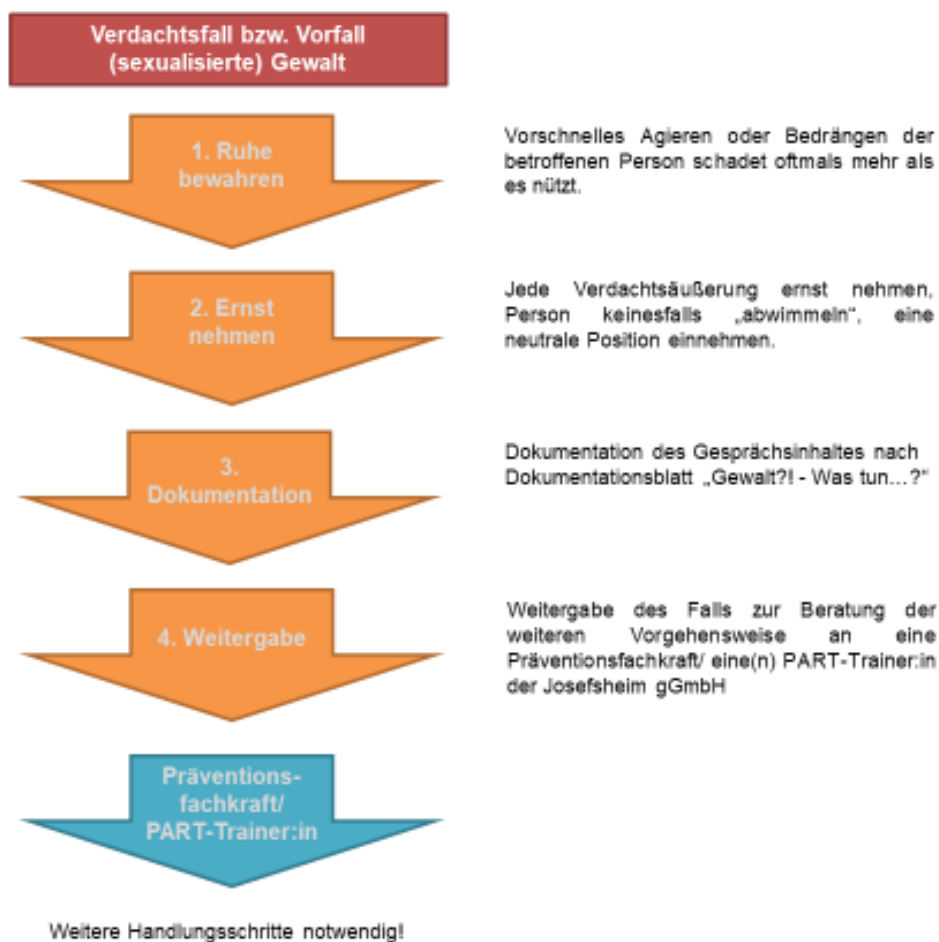
Auf Grundlage der Präventionsordnung hat die Josefs-Gesellschaft (JG) einen Leitfaden zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung erstellt (Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln). Zudem wurde eine Richtlinie zur Umsetzung des Leitfadens zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung formuliert. Diese zwei Dokumente sind für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe bindend und im QM hinterlegt:

- Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln (LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt).
- Sexualisierte Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln (Richtlinien zur Umsetzung des LEITFADENS zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung)
(siehe Anhang C).

²² Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

Die Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochterunternehmen nehmen die „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit (sexualisierter) Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“ in Form und Inhalt als Grundlage für ihr Handeln an²³.

Der sich im Handlungsleitfaden befindliche Notfallplan sowie das Dokumentationsblatt wurden auf die Josefsheim gGmbH angepasst. Die konkreten Handlungs- und Verhaltensempfehlungen (ehemals Notfallplan) sollen allen Beteiligten Sicherheit in einem Verdachtsfall oder Vorfall von (sexualisierter) Gewalt geben. Das entsprechende Dokument mit dem Namen „Gewalt?! – Was tun...?“ ist ebenfalls im QM zu finden (siehe Anhang C). Zudem gibt es unter demselben Namen auch eine Handlungshilfe für Mitarbeitende bei erlebter Gewalt (siehe Anhang C).



²³ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

Schaubild 5: Flussdiagramm Handlungshilfen

Das Schaubild 3 zeigt die ersten Schritte der Handlungshilfe „Gewalt!? – Was tun...?“, wenn ein Verdachtsfall bzw. ein Vorfall (sexualisierter) Gewalt besteht. Das Schaubild dient zur ersten Übersicht. Eine detaillierte und gesamte Prozessbeschreibung finden Sie im Anhang C. Hier ist neben der oben beschriebenen Handlungshilfe auch eine Handlungshilfe zu finden, wenn sich die Gewalt gegen einen Mitarbeiter richtet oder Gewalt von einem Außenstehenden erfolgt.

Den Mitarbeitern wird in den Präventionsschulungen vermittelt, worauf sie im Rahmen einer Dokumentation von (Verdachts-)Fällen achten müssen. Es soll ausschließlich eine Sachdokumentation erfolgen, was bedeutet, dass subjektive Empfindungen oder ähnliches vermieden werden sollen. Folgende Punkte soll die Sachdokumentation beinhalten:

- Name des (potentiellen) Opfers
- Ort des Geschehens
- Name der verdächtigten Person
- Anlass der Vermutung, dass eine Gewalttat vorliegt
- Beschreibung der vermuteten Situation
- Namen von Zeuginnen/ Zeugen
- Art des Übergriffs
- Wiedergabe von wortgetreuen Zitaten
- Fakten

Jeder Vorfall wird, nach Eingang, direkt von den Präventionsfachkräften/ PART-Trainern an den zuständigen Vorgesetzten sowie anonymisiert an die prozessverantwortliche Person gesandt. Als Vorlage wird das Dokument „anonymisiertes Meldeblatt bei (potentiellen) Gewaltvorfällen in der Josefsheim gGmbH“ genutzt. Dieses dient einer Statistik/ Übersicht von Gewaltvorfällen oder vermeintlichen Gewaltvorfällen in der Josefsheim gGmbH.

Je nach Vorfall muss berücksichtigt werden, dass die entsprechenden Aufsichtsbehörden unverzüglich informiert werden. Hier sind exemplarisch der Landschaftsverband Westfalen-Lippe, bei dem besondere Vorkommnisse gemeldet werden müssen (siehe Anlage F, Rahmenvertrag nach § 131 SGB IX Nordrhein-Westfalen, Stand: 23.07.2019, S. 117) oder die Wohn- und Teilhabebehörde zu nennen.

Besteht ein öffentliches Interesse an dem Vorfall (beispielsweise durch die Presse), so erfolgt eine direkte Absprache der Geschäftsführer der Josefsheim gGmbH mit der Geschäftsführung der Josefs-Gesellschaft gGmbH. Eine Person pro Institution ist benannt, die allein für die öffentliche Kommunikation zuständig ist – auf die Josefsheim gGmbH bezogen handelt es sich hier um die Stabstelle „Unternehmenskommunikation“. Alle Mitarbeitenden werden im Rahmen der Präventionsschulungen darüber in Kenntnis gesetzt, dass sie bei Anfragen von extern auf diese Stabstelle verweisen müssen. Jegliche Information, die an die Öffentlichkeit weitergegeben wird, erfolgt unter Einhaltung des Persönlichkeitsschutzes der Beteiligten. Die Josefs-Gesellschaft gGmbH und ihre Tochtergesellschaften verpflichten sich aktiv in der Aufarbeitung der Vergangenheit der Dienste und Einrichtungen, für die sie heute Verantwortung tragen, zu engagieren²⁴.

Bei allen Schritten der Handlungshilfen ist es zentral, dass die Mitarbeiter ihre Grenzen und Möglichkeiten erkennen, akzeptieren und sie nichts machen, was sie sich nicht zutrauen. Ferner sollten nachfolgende Punkte zwingend beachtet werden:

- Es soll keine direkte Konfrontation mit dem Täter/ den Tätern erfolgen.
- Es sollen keine eigenen Ermittlungen angestellt werden.
- Es sollen keine eigenen Befragungen durchgeführt werden.
- Es soll besonnen mit Informationen umgegangen werden.
- Das weitere Handeln soll abgestimmt sein²⁵.

²⁴ Gewalt verhindern – bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

²⁵ Handreichung Behindertenhilfe. Augen auf – hinsehen & schützen. Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe, Erzbistümer NRW, Auflage 2021

9. Aktiv Gewalt verhindern

Die Josefsheim gGmbH spricht sich ganz klar gegen Gewalt jeglicher Art aus!



Schaubild 6: Stopp! Nicht mit mir!

Das Gewaltschutzkonzept wie auch die getroffenen Präventionsmaßnahmen sollen von Anfang an potenzielle Täter abschrecken und deutlich machen, dass wir als Einrichtungen genau hinschauen und bei einem Verdachtsfall oder Vorfall konsequent vorgehen. Im nachfolgenden Punkt werden die (Präventions-)Beauftragten und ihre Funktion vorgestellt.

9.1 Beauftragte

Präventionsfachkräfte

Gemäß §12 der Präventionsordnung hat jeder kirchliche Rechtsträger ein oder mehrere geschulte Präventionsfachkräfte vorzuweisen. Der Josefsheim gGmbH stehen insgesamt fünf Präventionsfachkräfte zur Verfügung. Drei der Präventionsfachkräfte haben ihre Qualifikation durch die Schulung „Präventionsfachkraft in der Behindertenhilfe“ bei IN VIA, Paderborn erlangt, die Vierte durch eine Schulung beim Erzbistum Paderborn und die Fünfte durch eine Schulung beim Erzbistum in Köln. Kontaktdaten der Präventionsfachkräfte finden Sie im Anhang C.

Die Präventionsfachkräfte wurden im Rahmen der verpflichtenden Schulungen nach §9 der Präventionsordnung allen Teilnehmern vorgestellt. Zudem sind die Erstellung eines Flyers mit allen erforderlichen Kontaktdaten sowie ein Auftritt im Intranet in Planung, sodass auch alle Leistungsnehmenden, Eltern und gesetzlichen Betreuer wissend über das Angebot sind.

Laut dem LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung der Josefs-Gesellschaft gGmbH von Dezember 2021 übernehmen die Präventionsfachkräfte folgende Aufgaben:

- Sie sind Ansprechpartner für Mitarbeiter, Leistungsnehmer sowie ehrenamtlich Tätige bei allen Fragen zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt,
- sie unterstützen die Geschäftsführung bei der Erstellung und Umsetzung von Präventionskonzepten und Handlungsleitlinien,
- sie beraten bei der Planung, Organisation und Durchführung von Angeboten und Maßnahmen für leistungsberechtigte Personen aus Sicht der Prävention von sexualisierter Gewalt,
- sie haben Kenntnisbesitz über die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen, Informationsweitergabe über externe Beratungs- und Beschwerdestellen an die Mitarbeiter sowie ehrenamtlich Tätige,
- sie benennen aus präventionspraktischer Perspektive Fort- und Weiterbildungsbedarfe,
- sie sind eine interne Beratungs- und Beschwerdestelle zur Sicherstellung von Handlungssicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen von sexualisierter Gewalt,
- sie nehmen Verdachtsmeldungen im Sinne einer Lotsenfunktion entgegen sowie ihre zeitnahe Weiterleitung.

Es wird von Seiten der Einrichtung gewährleistet, dass die Präventionsfachkräfte an den regelmäßigen Schulungsangeboten des Erzbistums Paderborn teilnehmen. Ergänzend dazu fahren zwei Präventionsfachkräfte gemeinsam mit der prozessverantwortlichen Person zum zweitägigen Austauschtreffen, an dem die Präventionsbeauftragten der Einrichtungen der Josefs-Gesellschaft teilnehmen. Ferner sind die Präventionsfachkräfte in unterschiedlichen Netzwerken im Hochsauerlandkreis vertreten (z.B. Traumanetzwerk HSK, Arbeitskreis Recht – entstanden durch das Projekt „Suse – sicher und selbstbestimmt“, Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Berlin).

Zudem nimmt die prozessverantwortliche Person einmal im Jahr an der AG Prävention der Josefs-Gesellschaft teil. Zudem ist eine Stellvertreterregelung getroffen, die eine Teilnahme der Einrichtung sichert.

Innerhalb der Zentrale der Josefs-Gesellschaft gibt es seit 2013 eine Person, die sich mit dem Thema „Prävention“ auseinandersetzt (Präventionsbeauftragte).

Zu ihren Aufgaben gehören unter anderem:

- das Thema Prävention in der Josefs-Gesellschaft gGmbH wachhalten,

- zentrale Ansprechperson zum Thema (sexualisierte) Gewalt zu sein,
- Beratung und Unterstützung der Einrichtungen bei der Umsetzung des Leitfadens,
- Kontakt zur Präventionsstelle des Erzbistums Kölns,
- Organisation der Schulungen aller Präventionsbeauftragten der JGG-Gruppe.

PART-Trainer

Insgesamt sieben Mitarbeitende aus dem Geschäftsfeld Wohnen haben im März 2021 ihre Ausbildung zum PART-Trainer abgeschlossen. Die Ausbildung erfolgte durch die PART GmbH. Ziele des PART Konzeptes sind:

- Die Selbstsicherheit erhöhen
- Aggression und Gewalt durch leistungsberechtigte Personen vermeiden
- Zwangsmaßnahmen reduzieren
- Maßstäbe für angemessenes Handeln in Krisensituationen vermitteln
- Die Mitarbeiter befähigen, die leistungsberechtigte Person als Mensch zu sehen, die sich in einer Krise befindet
- Die Mitarbeiter befähigen, die leistungsberechtigten Personen professionell durch diese Krise zu begleiten
- Die Mitarbeiter befähigen, Interventionen anzuwenden, die sich am Grad der Gefährlichkeit der Situation orientieren:
 - Krisenkommunikation,
 - Selbst-, Ausweich- und Befreiungstechniken,
 - Festhaltetechniken²⁶.

Die PART-Trainer fungieren als Multiplikatoren. Sie haben den Auftrag, die Mitarbeiter der Josefsheim gGmbH in Schulungen das PART-Konzept näher zu bringen. Zudem sind sie Ansprechpartner in akuten Gewaltsituationen und können hinsichtlich von (Fach)Beratungen angefragt werden. Die PART-Trainer sind mit der PART GmbH einen Vertrag eingegangen. Sie müssen jährlich ein gewisses Stundenkontingent nachweisen, um ihren Qualifikationsnachweis zu behalten. Unter Punkt 9.3.2 sind weitere Ausführungen zum PART-Konzept zu finden.

²⁶ vgl. PART, Professionell handeln in Gewaltsituationen, W. Papenberg 2003

Frauenbeauftragte

Seit Anfang Januar 2017 gibt es eine neue Werkstätten-Mitwirkungs-Verordnung (WMVO). Im §39a-c ist geregelt, dass Werkstätten für Menschen mit Behinderung eine Frauenbeauftragte vorhalten müssen. Eine Frauenbeauftragte setzt sich für alle weiblichen Beschäftigten ein. Frauenbeauftragte sind selber Frauen mit Behinderung. Sie sind als Beschäftigte in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung angestellt. Ihre Aufgabe ist es, sich für die Rechte von Frauen in der Werkstatt einzusetzen. Oftmals erleben diese noch Benachteiligung im Arbeitsalltag (z.B. verdienen sie weniger Geld als Männer, werden schlechter behandelt).

Dem neuen Tätigkeitsfeld liegen folgende Ziele zu Grunde:

- die Gleichstellung von Frauen und Männern,
- die Vereinbarkeit von Familie und Beschäftigung,
- der Schutz vor körperlicher, sexueller und psychischer Belästigung oder Gewalt.²⁷

Für die Josefsheim gGmbH wurde im November 2017 erstmalig eine hauptamtliche Frauenbeauftragte gewählt. Die Frauenbeauftragte hat auch eine Stellvertreterin. Das Amt gilt jeweils für 4 Jahre. Die Frauenbeauftragte ist zudem auch Ansprechperson für den Standort Lipperode. Sie werden durch eine Vertrauensperson begleitet. Zudem stehen Ihnen die vorhandenen Präventionsfachkräfte/PART-Trainer der Einrichtung im Rahmen kollegialer Beratung und/ oder Austausches zur Seite.

Das Aufgabenfeld der Frauenbeauftragten umfasst folgende Tätigkeiten:

- Bekanntmachung der Person und der Aufgaben des Amtes unter den weiblichen Beschäftigten der Bigger und Lipperoder Werkstätten (WfbM),
- 1 x im Monat Austausch mit der Geschäftsfeldleitung der Bigger und Lipperoder Werkstätten,
- Teilnahme und aktive Beteiligung bei den Sitzungen des Werkstatttrates,
- Aufgabenwahrnehmung im Rahmen des Peer-Supports,
- Weitervermittlung von weiblichen Beschäftigten der WfbM an Hilfsnetzwerke/Zusammenarbeit mit Diensten außerhalb der WfbM (z. B. Frauenberatungsstelle, Gleichstellungsbeauftragte),
- Planung und Durchführung von kleinen Angeboten für die weiblichen Beschäftigten der Bigger und Lipperoder Werkstätten, auch in Kooperation mit externen Anbietern (z. B. Wohlfühltag für Frauen, Kunstangebot, Selbstbehauptungskurs),

²⁷ vgl. Verein Werkstatt-Räte Deutschland e.V., 2017

- Zusammenarbeit mit Stellvertreterin/-nen,
- Teilnahme an Schulungen (gem. §39a Abs.5 WMVO in Verbindung mit §37 Abs.4 WMVO),
- Angebot von Sprechstunden für die weiblichen Beschäftigten der WfbM (befindet sich derzeit in Planung).

Während des Aufbaues des neuen Amtes ging es in einem ersten Schritt darum, bekannt zu machen, dass es die Frauenbeauftragte gibt, und ein Verständnis dafür zu schaffen, was deren Aufgabe ist. Hierzu wurden Informationsveranstaltungen durchgeführt, zudem wurde ein Flyer mit einem eigenen Logo erstellt. Darüber hinaus wurde ein Netzwerk mit den Frauenbeauftragten der Caritas-Werkstätten in Brilon, Arnsberg, Paderborn und Schmallenberg gegründet. Alle drei Monate finden die Treffen reihum in einer der Werkstätten statt. Zudem nehmen die Frauenbeauftragte und ihre Stellvertreterin zweimal jährlich an einem Treffen aller Frauenbeauftragten und ihrer Vertrauenspersonen aus allen Caritas-Werkstätten in NRW im integrativen Tagungshaus der Alexianer in Dülmen teil. Die Einladung erfolgt von Seiten des Diözesancaritasverbandes, Paderborn.

Ansprechperson für Männer

Im Rahmen von Gleichberechtigung wurde als Pendant zur Frauenbeauftragten im Dezember 2020 eine männliche Person vom Werkstattrat zum Ansprechpartner für Männer in den Werkstätten benannt. Zudem stehen ihm die vorhandenen Präventionsfachkräfte/ PART-Trainer der Einrichtung im Rahmen kollegialer Beratung und/ oder Austausches zur Seite.

BEM-Beauftragte/r

Eine der Hauptaufgaben des Betrieblichen Eingliederungsmanagement ist der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden. Gleichzeitig sichert das BEM durch frühzeitige Intervention die individuellen Chancen, Erkrankungen und Ausfällen vorzubeugen. Im Rahmen dieser Prävention steht der/die BEM-Beauftragte den Mitarbeitenden als Ansprechpartner zur Verfügung. Die Mitarbeitenden können sich an sie wenden, wenn sie Beratung und Unterstützung benötigen, sei es weil sie einen unverbindlichen Rat suchen, sich über geeignete Präventionsmaßnahmen informieren wollen oder sie selbst und/oder ein Kollege Gewalt durch Leistungsnehmer erfahren haben. Je nach Situation können dann die Präventionsfachkräfte/ PART-Trainer oder die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) zur Unterstützung hinzugezogen werden.

Präventionsbeauftragte/r

Gemäß §11 der Präventionsordnung hat jedes Erzbistum eine diözesane Koordinationsstelle zur Unterstützung, Vernetzung und Steuerung der diözesanen Aktivitäten eingerichtet.²⁸

Für das Erzbistum Paderborn ist ein/e Präventionsbeauftragte/r zur Vorbeugung von sexualisierter Gewalt benannt. Das Tätigkeitsfeld umfasst folgende Aufgaben:

- Beratung bei der Umsetzung der Präventionsordnung,
- Weiterentwicklung von verbindlichen Qualitätsstandards,
- Vernetzung mit kirchlichen und nicht-kirchlichen Fachberatungsstellen gegen sexualisierte Gewalt,
- Organisation von Multiplikatoren- und Mitarbeiterschulungen,
- Qualifizierung und Information der Präventionsfachkräfte,
- Vermittlung von Fachreferenten/innen,
- Fachberatung bei der Planung und Durchführung von Präventionsprojekten,
- Information über Präventionsmaterialien und -projekte.²⁹

Zudem gibt es zwei unabhängige Missbrauchsbeauftragte. Diese bieten Beratung und Hilfe für Opfer von sexualisierter Gewalt durch Kleriker, Ordensangehörige und andere Mitarbeitende im kirchlichen Dienst des Erzbistums Paderborn an.

Sie sind Kontaktpersonen für Menschen, die solche Fälle anzeigen möchten. Grundlage der Arbeit der Missbrauchsbeauftragten sind die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz.³⁰

Verantwortliche Person für Konzept- und Koordinationsarbeit

In Zuarbeit und beratenden Funktion für die prozessverantwortliche Person Gewaltschutz übernehmen die pro Geschäftsfeld benannten Mitarbeitenden die Aufgabe, konzeptionelle- und koordinative Angelegenheiten im jeweiligen Geschäftsfeld zu veranlassen. So werden geschäftsfeldspezifische Besonderheiten ausreichend berücksichtigt und die gute interne Vernetzung genutzt, um die nächsten Schritte im Gewaltschutzprozess umzusetzen.

²⁸ vgl. Erzbistum Paderborn C, 2019

²⁹ vgl. Erzbistum Paderborn D, 2019

³⁰ vgl. Erzbistum Paderborn E, 2019

9.2 Gremien

Wenn es darum geht, die Rechte von Menschen mit Behinderung zu achten und zu schützen, ist die UN-Behindertenrechtskonvention unser Maßstab. Wir unterstützen Menschen mit Behinderung dabei, gesellschaftlich und politisch aktiv zu werden. So werden Kontakte zu Entscheidungsträgern in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft geknüpft und gepflegt. Als Einrichtung nehmen wir Einfluss auf Entscheidungen und gestalten den Wandel mit. Das Thema „Mitbestimmung“ steht bei uns im Fokus. So beziehen wir die Menschen mit Behinderung, ihre Angehörigen und unsere Mitarbeitenden in die Entwicklung unseres Unternehmens und unserer Angebote und Dienstleistungen aktiv mit ein. Über ihre gewählten Vertretungsgremien beteiligen sie sich an den Entscheidungen in der Josefsheim gGmbH, so auch beispielsweise im Rahmen der Erarbeitung des Gewaltschutzkonzeptes oder der Erstellung des Verhaltenskodexes.

Zudem sind die Gremien auch Ansprechpartner hinsichtlich der Belange der Leistungsnehmer, Mitarbeitenden und Angehörigen. Im Rahmen von vertrauten Gesprächen besteht auch bei diesen Stellen die Möglichkeit Beschwerden zu äußern sowie sich zu öffnen, wenn (sexualisierte) Gewalt erlebt wurde. Sie vermitteln dann an weitere Stellen.

Folgende Gremien stehen zur Verfügung:



Schaubild 7: Gremien

Die Gremien sind auch auf der Internetseite der Josefsheim gGmbH unter dem Punkt „Mitbestimmung“ zu finden. Über die gewählten Vertretungsgremien gestalten und prägen Menschen mit und ohne Behinderung aktiv die Entwicklung der Josefsheim gGmbH mit. Unser Maßstab ist die UN-Behindertenrechtskonvention, wenn es darum geht, die Rechte von leistungsberechtigten Personen zu achten und zu schützen.

9.3 Präventionsangebote/-maßnahmen

Die Josefsheim gGmbH bietet nach § 10 der Präventionsordnung bereits eine Vielzahl von Präventionsangeboten und -maßnahmen an. Diese sprechen die Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen wie auch die Zielgruppe der Mitarbeitenden und ehrenamtlich Tätigen an. Ausgehend von unserem Leitbild sehen wir es als unsere Aufgabe an oben genannte Zielgruppen dahingehend zu befähigen, ihre Selbstkompetenz zu stärken. Ein zentraler Punkt ist hierbei sie über ihre Rechte und Pflichten zu informieren – einschließlich des Verhaltenskodex der Einrichtung. Unsere Präventionsarbeit besteht allgemein darin, die Selbstbestimmung sowie die Autonomie der einzelnen Person zu stärken.

Um unseren Auftrag nachzukommen wurden im Rahmen des Prozesses „Gewaltschutz“ Ziele formuliert, die unter Punkt 3 „Profil Gewaltschutz und Verhaltenskodex“ nachzulesen sind.

Zur Erreichung der Ziele werden bereits folgende Präventionsangebote/-maßnahmen offeriert:

- das Gewaltschutzkonzept an sich, im Rahmen dessen die Durchführung von Risikoanalysen,
- der Verhaltenskodex hinsichtlich eines wertschätzenden Umganges miteinander,
- erweitertes Führungszeugnis vor Einstellung und alle fünf Jahre Neuvorlage,
- das Vorhalten/die Vernetzung mit unterschiedlichen Beauftragten und Gremien (siehe Pkt. 9),
- offenes klar strukturiertes, transparentes Unternehmen (z. B. durch klare QM-Prozesse, Zielematrix, Organigramm, Stellenbeschreibungen),
- Kooperation mit externen Fachstellen (z. B. Opferschutzbeauftragter der Polizei, Frauenberatungsstelle, Gesundheitsamt),
- Bildungsangebote für leistungsberechtigte Personen (z. B. Liebe machen – aber sicher..., Freundschaft und Partnerschaft, meine sexuelle Selbstbestimmung, mutig, stark und selbstbewusst)
- Selbstbehauptungskurse für Frauen und Männer,

- Einzelberatung, sexualpädagogische Angebote im Rahmen des heilpädagogischen Dienstes (Einzel- oder Gruppenangebote),
- Vorhalten eines psychologischen Fachdienstes,
- Vorhalten eines kunsttherapeutischen Angebotes,
- sexualpädagogische Angebote in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsamt Meschede (u. a. AIDS- und Schwangerenkonfliktberatung),
- Vorhalten einer Frauenbeauftragten im Rahmen der Werkstätten,
- Vorhalten eines Ansprechpartners für Männer im Rahmen der Werkstätten,
- Vorhalten von insgesamt vier Präventionsfachkräften gegen (sexualisierte) Gewalt in der Behindertenhilfe,
- Vorhalten von 7 PART-Trainer im Geschäftsfeld Wohnen – die Leistungen können von den Geschäftsfeldern Bigger Werkstätten und Berufsbildungswerk bei Bedarf eingefordert werden,
- Vorhalten eines Ombudsmannes,
- Einer präventionsbeauftragten Person im Rahmen der Josefs-Gesellschaft,
- QM-Prozesse (u.a. Gewaltschutz, Beschwerdemanagement, Teilhabemanagement),
- Netzwerkarbeit (Teilnahme am Traumanetzwerk HSK),
- Mitarbeit im Arbeitskreis Recht, der durch das Projekt „Suse – sicher und selbstbestimmt“ vom Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe in Berlin entstanden ist. Hierdurch ist ein Fachtag „Meine Rechte – meine Stärken“ für Menschen mit Behinderung entstanden, der im November 2019 wiederholt wird,
- verpflichtende Präventionsschulungen „Sexuelle Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung und Prävention von sexualisierter Gewalt“ für alle Mitarbeiter/-innen, ehrenamtlich Tätigen, Angehörigenvertretung, Beiräten in unterschiedlicher Intensität nach § 9 PräVO,
- regelmäßige Schulungsangebote durch die PART-Trainer zum PART-Konzept im Geschäftsfeld Wohnen, bei Bedarf können diese auch für Werkstatt- und Berufsbildungswerkmitarbeitende eingefordert werden (keine Verpflichtung),
- (Fach)Beratung durch die PART-Trainer/Präventionsfachkräfte für leistungsberechtigte Personen und Mitarbeiter, die Leistungen können von den Geschäftsfeldern Bigger-Werkstätten und Berufsbildungswerk eingefordert werden,
- Angebot eines Betrieblichen Gesundheits-/Eingliederungsmanagement für Mitarbeiter,

- innerhalb von fünf Jahren Angebot von ebenfalls verpflichtenden Auffrischungsschulungen,
- Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen,
- (Team-)Supervision,
- Anti-Korruptionsrichtlinie,
- Mitarbeiterentwicklungsgespräche,
- Konzeption – Vermeidung von freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen in der Josefsheim gGmbH,
- Konzeption - PART,
- Chipsystem für die Zimmer verhindert, dass jemand das Zimmer betritt, ohne dass ihm von innen geöffnet wurde,
- je nach Bedienungsmöglichkeit der Leistungsnehmenden gibt es unterschiedliche Notrufsysteme,
- personelle Ausstattung mit Nachtwachen (Vorhaltung, dass 24 Stunden ein Ansprechpartner zur Verfügung steht),
- Überwachungskameras in einigen Bereichen der Josefsheim gGmbH.

In diesem Zusammenhang weisen wir auch auf die präventiven Maßnahmen auf institutioneller Ebene - Umsetzung in den Einrichtungen hin, die im Leitfaden der Josefs-Gesellschaft „Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln“ zu finden sind.

Ferner möchten wir an dieser Stelle auf den Forschungsbericht “Gewaltstrukturen für Menschen mit Behinderungen - Bestandsaufnahme und Empfehlungen“ von November 2021 aufmerksam machen. Die empirische Studie wurde, beauftragt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, von August 2020 bis Juli 2021 durch das Institut für empirische soziologische Forschung (IfeS) durchgeführt. Ziel war es, den IST-Zustand und Defizite abzubilden, Beispiele guter und nicht guter Praxis herauszustellen und aus den Ergebnissen präventive Maßnahmen und Empfehlungen für eine Optimierung der aktuellen Situation herauszuarbeiten. Wie zuvor bereits durch andere Studien bekannt war (z. B. Studie „Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland“), sind Menschen mit Behinderungen einem zwei- bis vierfach höheren Risiko ausgesetzt, Gewalt zu erfahren. Besonders wenn die Personen in Einrichtungen der Behindertenhilfe leben und arbeiten, ist es schwer in Fällen von Gewalt Hilfe zu erhalten. Als Ursachen werden u. a. die Lebensverhältnisse, die Abhängigkeitsstrukturen sowie die geringere Möglichkeit zur Mobilität genannt. Zudem sind die vorhandenen Unterstützungsstrukturen oftmals nicht barrierefrei genug, um von dem

Personenkreis erreicht und genutzt werden zu können. Unter den Punkten 5 und 6 des Forschungsberichtes werden Verbesserungsmöglichkeiten der Gewaltschutzstrukturen sowie zentrale Handlungsfelder und Empfehlungen zum Gewaltschutz vorgestellt, die uns ergänzend Anregungen zur Umsetzung von präventiven Maßnahmen, eine Orientierung und einen Rahmen bieten.³¹

Insgesamt ist es zentral, dass die Strukturen und Prozesse zur Gewaltprävention transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sind.

Auf zwei Konzepte, die obig unter den Präventionsmaßnahmen aufgeführt sind, möchten wir folgend näher eingehen.

9.3.1 Konzeption „Vermeidung von freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen in der Josefsheim gGmbH“

Für jeden Menschen gehört die selbstbestimmte Lebensführung zu einem wichtigen Grundbedürfnis. Die Freiheit eines jeden ist daher ein hohes Gut und unbedingt schützenswert. Einige Menschen mit Behinderungen bedürfen zu ihrer Sicherheit und ihrem Schutz jedoch die Durchführung freiheitseinschränkender Maßnahmen. Hierunter fallen etwa das Hochziehen eines sichernden Bettgitters, das Schließen von Gurten am Rollstuhl oder am Stehtrainer. Die Mitarbeiter dürfen diese nicht ohne Beschluss anwenden, da alle diese Maßnahmen bereits als Einschränkung der Freiheit gelten. Gesetzlich wird zunächst unterschieden, ob die Person einwilligungsfähig ist oder nicht. Unter Einwilligungsfähigkeit wird verstanden, dass die Person bezüglich der erforderlichen Maßnahme Einsicht zeigt und in der Lage ist, ein Urteil darüber zu fällen. Steht eine Person unter gesetzlicher Betreuung und wird sie als einwilligungsunfähig bezeichnet, so muss hingegen ein Antrag beim Amtsgericht gestellt werden, das nach Prüfung der Situation einen Beschluss ausstellt. Ohne Vorliegen eines solchen Beschlusses darf eine freiheitseinschränkende Maßnahme ausschließlich in akuten Notfallsituationen angewandt werden. Stets wird durch die Josefsheim gGmbH als auch das Amtsgericht sensibel geprüft, ob die freiheitseinschränkenden Maßnahmen wirklich erforderlich oder durch Alternativen abzuwenden sind. Der Beschluss des Amtsgerichtes ist zudem zeitlich befristet, sodass bei weiterem Erfordernis rechtzeitig ein Verlängerungsantrag zu stellen ist. Die Josefsheim gGmbH hat im November 2017 die Konzeption „Vermeidung von freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen im Josefsheim“

³¹ vgl. Forschungsbericht 584, Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Nürnberg, November 2021

erstellt, die auf Wunsch eingesehen werden kann. Das Konzept ist als Prozess in unserem QM System integriert und befindet sich aktuell in der Überarbeitung.

9.3.2 Konzeption PART

PART steht für „Professional Assault Response Training“ (Professionell handeln in Gewaltsituationen) und ist ein Deeskalationskonzept, welches bei der Verhaltensprävention auf Seiten der Mitarbeitenden ansetzt und den Schwerpunkt auf Selbstkontrolle, der Fähigkeit Risiken abzuwägen und auf verbale Kommunikation setzt. Im Vordergrund steht die Entwicklung einer Haltung gegenüber der leistungsberechtigten Person, und nicht der Einsatz von einzelnen Techniken. Das erste Interesse gilt der körperlichen Unversehrtheit und der Würde sowohl der leistungsberechtigten Person als auch der Mitarbeitenden.

„Würde und Sicherheit sind die Maßstäbe für mein Handeln.“³²

Das PART-Konzept bzw. die Trainerausbildung ermöglicht professionelles Handeln in Gewaltsituationen. Ausgebildete Trainer fungieren als Multiplikatoren in den Bereichen Prävention, Deeskalation und Beratung. Somit stellen die PART-Trainer eine wichtige Schnittstelle zum Themenfeld „Prävention von sexualisierter Gewalt“ dar.

Weiterführende Informationen zu dem PART-Konzept sind im Intranet der Josefsheim gGmbH unter dem Punkt „Fort- und Weiterbildung“ zu finden.

9.4 Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit spielt bei dem Thema „Gewalt aktiv verhindern“ eine zentrale Rolle. Die Josefsheim gGmbH setzt hiermit ein Zeichen, dass sie sich dem Thema stellt und sich offensiv mit diesem auseinandersetzt. Das GSK ist auf der Internetseite der Josefsheim gGmbH hinterlegt und somit auch für außenstehende Personen zugänglich. Die Außendarstellung soll auch einen präventiven Charakter verfolgen, durch den potentielle Täter abgeschreckt werden sollen – wir schauen als Institution genau hin und reagieren konsequent bei (Verdachts)Fällen. Ferner sind, wie bereits unter Punkt 9.2. geschrieben, auch die Gremien im Rahmen von Mitbestimmung auf der Internetseite zu finden.

³² vgl. PART, *Professionell handeln in Gewaltsituationen*, W. Papenberg 2003

Eine weitere Plattform für die Öffentlichkeitsarbeit stellen die in der Einrichtung aufgestellten drei CABitos dar. Bei dem CABito handelt es sich um ein Informationssystem, welches Informationen für alle Menschen barrierefrei zugänglich macht. Auf diesem sind beispielsweise derzeit die Kontaktdaten des Werkstatrates sowie der Frauenbeauftragten zu finden. Perspektivisch sollen hier weitere Ansprechpartner inklusive Kontaktdaten (z. B. die Präventionsfachkräfte) hinterlegt werden, Inhalte zum Thema „Prävention gegen Gewalt“ zu finden sein, ein niedrigschwelliges Beschwerdemanagement installiert werden, etc. Der Zugang ist multimodal. Die Informationen können per Bild, per Text oder per Sprachausgabe vermittelt werden.

Die Präventionsfachkräfte der Josefsheim gGmbH haben im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit ein Youtube Video erstellt, in dem sie sich und ihre Arbeit vorstellen. Dieses soll zeitnah im Internet veröffentlicht werden.

Auch in dem Fachkonzept, welches aktuell für unseren Standort in Sundern erstellt wird, ist ein Abstrakt des GSKs zu finden.

Was ist perspektivisch exemplarisch noch an Präventionsangeboten/-maßnahmen geplant?

- Angebot für Präventionsschulungen für Menschen mit Behinderung,
- Ausbildungen von Menschen mit Behinderung als Schulungspartner,
- Ausbau der sexualpädagogischen Angebote für Menschen mit Behinderung,
- Erstellung eines sexualpädagogischen Konzeptes,
- Ausbau des Fortbildungsprogramms für Mitarbeitende zum Thema „Gewalt“,
- Ausbau der Netzwerkarbeit zu weiteren externen Fachstellen,
- weiterführende Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit (z. B. Flyer erstellen),
- Im Intranet des Josefsheims eine Kachel für das Feld der „Prävention“ hinterlegen, auf der u. a. die Kontaktdaten und wichtigsten Dokumente auf schnellem Wege zu finden sind,
- Das GSK unter Einbezug des „Expertenkreises“ in leichter Sprache verfassen,
- Ergänzung des Teams der Präventionsfachkräfte durch eine 5. Präventionsfachkraft - ab 2023 geplant,
- Ausgedruckte Version des GSK zum Nachlesen in alle Bereiche geben,

- In Zusammenarbeit mit dem Qualitätsmanagement sowie der Fachstelle „Unterstützte Kommunikation“ der Einrichtung einen niedrigschwelligen Zugang zu Beschwerden schaffen – Hinterlegung dieses auf dem CABito,
- Installierung eines Steuerungskreises auf Leitungsebene zum Thema, um jährlich zu evaluieren, in welcher Form die Josefsheim gGmbH mit Gewalt konfrontiert wurde und mit welchen Maßnahmen hier Abhilfe geschaffen werden kann/ konnte,
- Installierung einer regelmäßigen Reflexionskultur (u. a. Supervision für Mitarbeiter, kollegiale Fallberatung)
- Gemeinsame Sitzungen mit den Präventionsfachkräften gegen sexualisierte Gewalt, den PART-Trainer sowie der Frauenbeauftragten,
- Formulierung eines Stellenprofils für die Präventionsfachkräfte/ PART-Trainer.

10. Kontinuierliche Entwicklung

Wie in unserer Unternehmenspolitik beschrieben, ist es uns ein Anliegen, unsere Einrichtung stets weiterzuentwickeln, nach höchster Qualität zu streben und Trends zu setzen. Dazu gehört auch das Streben nach einer kontinuierlichen Verbesserung unserer Angebote und unserer Dienstleistungen. Der im QM hinterlegte Prozess „Kontinuierliche Entwicklung der Josefsheim gGmbH“ untermauert noch einmal unsere Intention (siehe Anhang C). Die leitenden Ziele bei der Entwicklung sind es, durch kontinuierliche Verbesserung, die Lebensqualität der Menschen mit Behinderung zu verbessern sowie die Mitarbeitenden bestmöglich zu fördern und zu begleiten. Hierbei wertschätzen wir die Beiträge eines jeden Einzelnen an der Entwicklung unserer Organisation.

Zur Erreichung vorherig beschriebener Ziele nutzen wir den Prozess zur kontinuierlichen Verbesserung in unserem QM (siehe Anhang C).

In der geltenden Zielmatrix sind die Leistungsperspektiven des Unternehmens, die Zielwerte/Ergebnisse, Verantwortlichkeiten und die Fertigstellung transparent festgehalten. Hierbei ist beispielsweise eine Leistungsperspektive die Erstellung des Gewaltschutzkonzeptes. Die Zielmatrix an sich dient der Sicherung der Leistungserbringung und dem Erhalt des Unternehmens, sodass es als präventives Instrument bezeichnet werden kann. Die zehn Unternehmensthemen sowie die zehn Prinzipien nach eQuass sind hierbei richtungsweisend (siehe Anhang C).

Der PDCA-Zyklus hilft uns dabei, die ermittelten Bedarfe regelmäßig auszuwerten, unser Handeln daraus abzuleiten, um so den Erfolg des Unternehmens zu evaluieren.



Schaubild 8: PDCA-Zyklus

Die Prüfung der Ergebnisse obliegt unabhängigen internen und externen Prüfern auf nationaler Ebene. Wir lassen uns von den Prüfern Verbesserungspotenziale aufzeigen, die in die neuerliche Planung einfließen.

Bezogen auf das Gewaltschutzkonzept sehen wir die kontinuierliche (Weiter-) Entwicklung unter anderem darin gegeben, dass die Durchführung der unter Punkt 4 beschriebenen Risikoanalyse alle drei Jahre wiederholt wird. Für die zu erledigenden Aufgaben, die sich an den Risikofaktoren ausrichten, wird eine Zeitschiene mit Festlegung von Verantwortlichkeiten und Abgabetermin erarbeitet, die bei jeder Risikoanalyse erneut überprüft und fortgeschrieben wird. Damit diese Projektierungen zielführend mit der nötigen praxisnähe in die Umsetzung kommen, ist im Frühjahr 2022 eine Steuerungsgruppe und ein Arbeitskreis mit allen operativ relevanten Akteuren ins Leben gerufen worden (s. Schaubild 9).

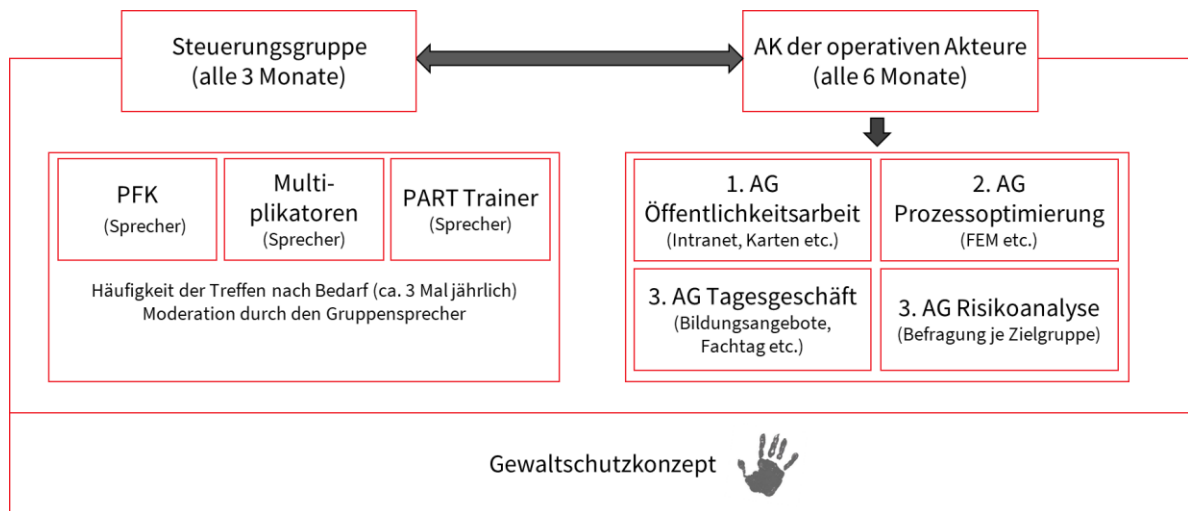


Schaubild 9: Organisationsstruktur- Gewaltschutz

Zur Erklärung:

Diese regelmäßig tagenden Arbeitskreise, sichern den Entwicklungsprozess nachhaltig, indem strategische und operative Betrachtungs- und Handlungsnotwendigkeiten koordiniert durch die zuständige prozessverantwortliche Person zusammenfließen.

Die Steuerungsgruppe tagt alle drei Monate. Sie ist zusammengesetzt aus Führungskräften der zweiten Führungsebene, zu der folgende Personen zählen: die Geschäftsfeldleitungen, pädagogische Geschäftsführung, Leiterin des Personalmanagements, QM- Beauftragter, Teilhabemanagement & Reha- Controlling, prozessverantwortliche Person und bei Bedarf hinzugeladene Gäste. In einem größeren Zeitfenster von sechs Monaten tagt dazu analog der Arbeitskreis der operativen Akteure. Er besteht aus den Gremien, Multiplikatoren, Präventionsfachkräften, konzept-, und koordinationsverantwortlichen Personen je Geschäftsfeld, und den PART-Trainern, Vertreter der Abteilungsleitungen aus dem Geschäftsfeld besondere Wohnformen. Eine Teilnahme ist erforderlich, um den Informationsfluss zu sichern.

Aufgrund der großen Teilnehmerzahl treffen sich die Teilnehmenden regelmäßig und nach Bedarf in vier kleineren Arbeitsgruppen, die von der prozessverantwortlichen Person oder eines Stellvertreters moderiert werden. Die Teilnahme an den Arbeitsgruppen ist freiwillig und abhängig von den privaten und beruflichen Ressourcen, dem persönlichen Interesse zur Thematik und der Fachlichkeit bzw. Funktion. So besitzt jeder der vier Arbeitsgruppen einen Themenschwerpunkt:

1. AG Öffentlichkeitsarbeit
2. AG Prozessoptimierung
3. AG Tagesgeschäft
4. AG Risikoanalyse

Dieser wurde anhand des erstmalig gemeinsam erhobenen Themenspeichers unterteilt.

Die Kommunikation (Abstimmung, Aufträge, Anregungen, etc.) zwischen der Steuerungsgruppe und den operativen Akteuren wird sichergestellt durch die prozessverantwortliche Person und die Erstellung eines Ergebnisprotokolls, welches auf zwei Servern hinterlegt wird.

Zur internen Abstimmung der unterschiedlichen Funktionäre besteht die Möglichkeit der situativen Abstimmung. Eine entsprechende Tagesordnung und ein Protokoll sind anzufertigen. Ein Sprecher stellt zudem den Informationsfluss zur prozessverantwortlichen Person sicher.

Zudem werden alle zum Thema gehörigen QM-Prozesse (siehe Anhang C) regelmäßig, nach festgelegtem Turnus, in den Blick genommen und bei Bedarf entsprechend angepasst und/ oder weiterentwickelt. So obliegt beispielsweise der Prozess „Gewaltschutz“ alle drei Jahre einer Überprüfung. Auch die Weiterentwicklung des Gewaltschutzkonzeptes ist ein fortwährender Prozess, der in einem festgelegten Turnus überprüft wird. Überdies werden, orientiert an den Bedarfen der Leistungsnehmer und der Mitarbeiter, neue Präventionsangebote/-maßnahmen entstehen oder aber auch bestehende Angebote/ Maßnahmen, die nicht genutzt werden, aus dem Leistungskatalog genommen.

Die kontinuierliche (Weiter-)Entwicklung trägt dazu bei, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema „Gewalt“ fest in der Einrichtung verankert ist.

Mitwirkung am Gewaltschutzkonzept (GSK)

An der Erstellung des GSK wirkten folgende Mitarbeitende und Gremien mit:

- M. Brinker (verantw. FK zur Erstellung des GSK)
- C. Buschkühl (Präventionsfachkraft der Josefsheim gGmbH)
- M. Degen (externe Prozessbegleitung zur Entwicklung des GSK)
- G. Feldmann (Präventionsfachkraft der Josefsheim gGmbH)
- F. Flügge (verantw. FK zur Erstellung des GSK)
- W. Henke (Qualitätsmanagement)
- B. Hirt (verantw. FK zur Erstellung des GSK)
- K. Knaup (Präventionsfachkraft der Josefsheim gGmbH)
- N. Kohlwey (Personalmanagement / verantw. FK zur Erstellung des GSK)
- G. Petresis (Vertretung des Beirats)
- L. Köpp (Prozessverantwortliche Gewaltschutz)

An nachfolgenden Papieren/ rechtlichen Bestimmungen wurde sich bei der Erstellung des GSKs orientiert:

- Sozialgesetzbuch IX, § 37a Gewaltschutz
- Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LWL-Sozialdezernat, Dezember 2021
- Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für die Erzdiözese Paderborn (Präventionsordnung - Prävo)
- „Leitlinien des Deutschen Caritasverbandes (DCV) für den Umgang mit sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen durch Beschäftigte in den Diensten und Einrichtungen seiner Gliederungen und Mitgliedsorganisationen“
- Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln, LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt, für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)
- Handreichung Behindertenhilfe, Augen auf - hinsehen & schützen, Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe (Erzbistum Paderborn, Auflage 2021)
- Forschungsbericht 584, Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Nürnberg, November 2021

Quellenverzeichnis

- Evermann, F./ Thünemann, K. (Hrsg) (2013): Gewaltprävention in der Kinder- und Jugendhilfe – Achte die Grenzen eines jeden Menschen. Oldenburg: win2win gGmbH
- Wazlawik, M./ Freck, S. (Hrsg.) (2017): Sexualisierte Gewalt an erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen – Sexuelle Gewalt und Pädagogik. Wiesbaden: Springer VS

Internetquellen:

- Erzbistum Köln A, 2019; Abruf: 12.02.2019

https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/stabsstelle/kinder_und_jugendschutz/institutionelle_schutzkonzepte_mustervorlagen/

- Erzbistum Köln B, 2019; Abruf: 13.02.2019
https://www.erzbistum-koeln.de/thema/praevention/stabsstelle/schutz_hilfebeduerftige_erwachsene/downloads/
- Erzbistum Paderborn A, 2019; Abruf: 12.02.2019
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10361-Pr%E4vention-im-Erzbistum-Paderborn.html>
- Erzbistum Paderborn, 2019 B; Abruf: 12.02.2019
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10510-Pr%E4ventionsordnung.html>
- Erzbistum Paderborn, 2019 C; Abruf: 20.02.2019
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10510-Pr%E4ventionsordnung.html>
- Erzbistum Paderborn, 2019 D; Abruf: 20.02.2019
<https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/10443-Pr%E4ventionsbeauftragter.html>
- Erzbistum Paderborn, 2019 E; Abruf: 21.03.2019
<https://www.erzbistum-paderborn.de/1180-facetten-des-erzbistums/1341-thema%3A-missbrauch.html>

PDF-Dokumente:

- Prävention im Bistum Aachen (o.J.): Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen(!) sexualisierter Gewalt – Textvorschläge mit Erläuterungen

für caritative Rechtsträger im Bistum Aachen, Arbeitshilfe des DiCV Aachen,
Seiten: 10, 16, 22

- Verein Werkstatt-Räte Deutschland e.V. (2017): Die Frauenbeauftragte.
Carstenstraße 58, 12205 Berlin
- Handreichung Behindertenhilfe, Augen auf - hinsehen & schützen,
Informationen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und
schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in der Behindertenhilfe (Erzbistum
Paderborn, Auflage 2021)
- Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln, LEITFADEN zur Prävention,
Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt, für die
Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)
- Eckpunktepapier zum Gewaltschutz bei Leistungen der sozialen Teilhabe und
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, LWL-Sozialdezernat, Dezember 2021
- Landesrahmenvertrag nach §131 SGB IX Nordrhein-Westfalen, Leistungen der
Eingliederungshilfe nach dem SGB IX für Menschen mit Behinderungen, Anlagen,
Stand: 23.07.2019
- Forschungsbericht 584, Gewaltschutzstrukturen für Menschen mit
Behinderungen – Bestandsaufnahme und Empfehlungen, Bundesministerium
für Arbeit und Soziales, Nürnberg, November 2021

Bildquellen:

- Pictoselector
<http://www.pictoselector.eu>

Abkürzungsverzeichnis

AGG = allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

BBW	=	Berufsbildungswerk
BEM	=	betriebliches Eingliederungsmanagement
BGM	=	betriebliches Gesundheitsmanagement
BGW	=	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege
bzw.	=	beziehungsweise
etc.	=	et cetera
FK	=	Fachkraft
FEM	=	freiheitsentziehende Maßnahmen
GG	=	Grundgesetz
gGmbH=		gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung
HSBK	=	Heinrich-Sommer-Berufskolleg
HSK	=	Hochsauerlandkreis
inkl.	=	inklusive
GSK	=	Gewaltschutzkonzept
JG	=	Josefs-Gesellschaft
LB	=	Leistungsberechtigte
LN	=	Leistungsnehmende
MAIN	=	Mitarbeitende
MAV	=	Mitarbeitervertretung
MEG	=	Mitarbeiterentwicklungsgespräch
o.g.	=	oben genannt
QM	=	Qualitätsmanagement
PrävO	=	Präventionsordnung
Suse	=	sicher und selbstbestimmt
u.a.	=	unter anderem
verantw.	=	verantwortlich
vgl.	=	vergleiche
WfbM	=	Werkstatt für behinderte Menschen
WMVO =		Werkstätten-Mitwirkungs-Verordnung
WTG	=	Wohn- und Teilhabegesetz
z.B.	=	zum Beispiel
&	=	und

§ = Paragraph

Schaubilder- Tabellenverzeichnis

Schaubild 1	=	Kultur der Achtsamkeit in der Josefsheim gGmbH
Schaubild 2	=	Die drei Bereiche der Prävention
Schaubild 3	=	Formen der Gewalt
Schaubild 4	=	Verhaltenskodex
Schaubild 5	=	Flussdiagramm Handlungshilfen
Schaubild 6	=	Stopp! Nicht mit mir!
Schaubild 7	=	Gremien
Schaubild 8	=	PDCA-Zyklus
Schaubild 9	=	Organisationsstruktur – Gewaltschutz
Tabelle 1	=	Fragebögen zur Risikoanalyse
Tabelle 2	=	Ergebnisse der Risikoanalyse

Anhang

Anhang A	-	Glossar
Anhang B	-	tabellarische Auswertung der Risikoanalyse
Anhang C	-	Prozesse & Dokumente

A

Glossar

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene

Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene im Sinne dieses Leitfadens sind Schutzbefohlene nach § 225 Abs. 1 des StGB. Diesen Personen gegenüber tragen Mitarbeiter der Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochterunternehmen eine besondere Verantwortung, entweder weil sie ihrer Fürsorge und Obhut anvertraut sind oder weil bei ihnen allein aufgrund ihrer Schutz- oder Hilfebedürftigkeit eine besondere Gefährdung im Sinne dieses Leitfadens besteht. Weiterhin sind darunter Personen zu verstehen, die einem besonderen Macht und/oder Abhängigkeitsverhältnis unterworfen sind. Schutz- oder hilfebedürftige Personen im Sinne dieses Leitfadens sind grundsätzlich alle Menschen, die sich unseren Diensten und Einrichtungen anvertraut haben³³.

Mitarbeiter:innen der Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochtergesellschaften

Mitarbeiter:innen der Josefs-Gesellschaft gGmbH und deren Tochtergesellschaften im Sinne dieses Leitfadens sind insbesondere:

- Dienstnehmer:innen,
- zu ihrer Berufsausbildung tätige Personen,
- nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz oder dem Jugendfreiwilligendienstgesetz oder in vergleichbaren Diensten tätige Personen sowie Praktikant_innen,
- Leiharbeiter:innen und sonstige bei Drittunternehmen angestellte Arbeitnehmer:innen³⁴.

³³ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

³⁴ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

Ehrenamtliche haben einen anderen rechtlichen Status als Mitarbeiter:innen. Nichtsdestotrotz gelten sowohl dieser Leitfaden, also auch die Leitlinien des DCV bezüglich des Vorgehens und der Konsequenzen entsprechend³⁵.

Risikoanalyse

Die Basis für die Erstellung eines GSK bildet die sogenannte Risikoanalyse. Bei der Risikoanalyse wird der Blick auf die Schutz- und Risikofaktoren in einer Einrichtung gelenkt. Sie ist ein wesentliches Instrument zur Aufdeckung von Schwachstellen in einer Einrichtung, die (sexualisierte) Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Diese können beispielsweise im baulichen Bereich, im Umgang mit Nähe und Distanz, in strukturellen Gegebenheiten liegen. Die Ergebnisse der Auswertung helfen dabei deutlich zu machen, welche Anpassungen im strukturellen oder konzeptionellen Bereich im Sinne des Schutzes vor (sexualisierter) Gewalt erfolgen müssen (beispielsweise Entwicklung bzw. Anpassung von Präventionsmaßnahmen, Anpassung von Notfallplänen).³⁶ Siehe hierzu auch die Ausführungen unter Punkt 4.

Verhaltenskodex

Gemäß §6 der Präventionsordnung hat jeder kirchliche Rechtsträger die Verpflichtung einen Verhaltenskodex zu entwickeln.

Ein Verhaltenskodex dient dazu die Grundhaltung einer Einrichtung zu beschreiben, die den Mitarbeitenden Orientierung und Handlungssicherheit geben soll. In diesem sollten klare Regeln hinsichtlich eines achtsamen und respektvollen Umgangs, Wertschätzung, Respekt, Transparenz in Arbeits- und Handlungsabläufen und eine offene Kommunikationskultur zu einem Grenzen achtenden Umgang vermerkt sein. Ferner sind in ihm verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag beschrieben.

Weiter soll der Verhaltenskodex dazu beitragen, dass alle Menschen, die in einer Einrichtung leben, arbeiten und ihre Freizeit verbringen vor Verdächtigungen, Übergriffen und Gewalt im Allgemeinen geschützt werden. Ein Verhaltenskodex sollte partizipativ erstellt werden.

³⁵ Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln. LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt. Für die Tochtergesellschaften der JG-Gruppe (Stand 01.12.2021)

³⁶ https://www.praevention-erzbistum-paderborn.de/medium/ISK_Aspekte%20Entwicklung-web.pdf?m=154762

Privatsphäre

Der Begriff „Privatsphäre“ beinhaltet, dass eine Person oder eine Gruppe von Personen beispielsweise selbst entscheiden kann, was andere über sie wissen dürfen, was sie verbergen wollen oder welche Informationen sie mit anderen teilen möchten. Die Wahrung der Privatsphäre ist ein Menschenrecht.³⁷

Intimsphäre

Die Intimsphäre ist die *innere Sphäre*, ein Bereich persönlichen Erlebens, über den der Einzelne üblicherweise schweigt und den er der Umwelt gegenüber aus Takt oder Bewahrung des Selbstwertgefühls sorgfältig abschirmt.

Meine Intimsphäre oder: Was ich verbergen und / oder behüten möchte:

Jeder Mensch ist - angeborenen Tendenzen und sozialen Normen folgend - in unterschiedlichem Maße bestrebt sich gegen Eingriffe anderer in seine Intimsphäre abzusichern. Tritt ein Mensch in unsere Intimsphäre ein, entwickeln wir ein Schamgefühl, dass bei jedem Menschen individuell ausgeprägt ist.

Zu den Inhalten dieses höchst privaten Bereiches gehören beispielsweise:

- persönliche Anschauungen (z.B. religiöse),
- Empfindungen,
- mitmenschliche (sexuelle) Beziehungen,
- bestimmte seelische und leibliche Merkmale und Krankheiten,
- die eigene Nacktheit.

Die Intimsphäre ist durch das Grundgesetz geschützt! Der Text des Art. 2 Abs. 1 GG lautet:

Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.

³⁷ <https://www.hurraki.de/wiki/Privatsph%C3%A4re>

Das Persönlichkeitsrecht umfasst den Bereich privater Lebensgestaltung und muss nicht unbedingt nur mit der Sexualität verknüpft sein. In diesen Zusammenhang wird auch auf das Dokument *Wahrung der Intimsphäre in der Josefsheim gGmbH* hingewiesen.

B

tabellarische Auswertung der Risikoanalyse

Gruppe	Verbesserungsbedarf / Gefahren	Vorschläge zur Verbesserung
Gruppe „Allgemein“	- Zielgruppenveränderung, z.B. steigende Zahl von Menschen mit herausfordernden Verhaltensweisen	- Schulungen im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen, Umgang mit „veränderten Behinderungsbildern“
	- Reduzierung oder Eliminierung von Übergabezeiten	- Klare Strukturen schaffen zum Austausch der MAIN, ohne dass die eigene Freizeit sowie die Pausenzeiten beschnitten werden müssen (Work-Life-Balance optimieren)
	- Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen	- Aufklärung, Verhaltenskodex
	- Gefahren durch Altersstrukturen	- Den „großen Mix“ etwas aufweichen und z.B. die Betreuung (pflegerisch, sozial, pädagogisch) einem speziell geschulten Bereich überlassen, evtl. Schaffung einer separaten Wohneinheit für Senioren
	- Zielgruppen, z.B. Kinder und Jugendliche, die besondere Nähe benötigen	- Aufklärung, Verhaltenskodex
	- Gefahren durch psychische Erkrankungen	- Schulungen im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen, Umgang mit „veränderten Behinderungsbildern“

- Gefahren durch mangelnde Aufklärung	- Schulungen im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen, Umgang mit „veränderten Behinderungsbildern“
- Gefahren durch die Gender-Problematik	- Schulungen im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen, Umgang mit „veränderten Behinderungsbildern“
- Gefahren durch Nutzung von Generalschlüsseln, z.B. für Wohnbereiche	- Umrüsten auf elektronische Systeme, die jeden MAIN- und jeden LN-Schlüssel / Transponder namentlich und zeitlich erfassen (z.B. welche Räumlichkeit habe ich wann betreten, um eventuelle Verdachtsmomente direkt entkräften zu können → z.B. wird von LN X gesagt, MAIN Y hat mich gestern um 8.50 Uhr bedroht. MAIN Y war jedoch um 8.50 Uhr nachweislich im Nachbarhaus zur Behandlungspflege bei LN S...)
- Gefahren durch körperliche Nähe in Pflege- und Betreuungssituationen	- Aufklärung, Verhaltenskodex
- Übernachtungssituationen	- Aufklärung
- Transportdienste (LN - LN, MAIN - LN, Taxi - LN, etc.)	- Aufklärung, LN-LN möglichst vermeiden
- 1:1 Situationen in Pflege und Betreuung	- Aufklärung, Verhaltenskodex
- Unterschiedlichste Personalschlüssel (Überlastung der MAIN)	- Nachtwachenpool, Angebote, um Überbelastungen entgegenzuwirken (z.B. psychologische Gespräche, Entspannungsangebote), Personalmangel entgegenwirken
- Schwelle zu Beschwerdewegen (anonyme Beschwerden möglich?)	- Niederschweligen Zugang zum Prozess Beschwerde, Möglichkeiten zur anonymen Beschwerde schaffen
- Rollenverständnis	- Verhaltenskodex, Nutzen von Mitarbeiterentwicklungsgesprächen, klar definierte Stellenbeschreibungen
- Unterschiedlichste Führungsstile	- Führungsstile angleichen, Führungskräfte schulen, Sanktionen bei negativem /

		diskriminierendem Verhalten gegenüber MAIN
	- Kommunikations- und Streitkultur	- Aufklärung, klare Definitionen der Kommunikationsstrukturen
	- Fehlerkultur	- Aufklärung
	- Kein festes Regelwerk zum Verhalten	- Verhaltenskodex
	- Keine feste Regelung für Nähe und Distanz	- Verhaltenskodex
	- Zu viele Informationen in Leitfäden, Unternehmenspolitik, etc.	- Verhaltenskodex
	- Keine klaren Handlungsanweisungen für MAIN, was im Umgang erlaubt ist und was nicht	- Verhaltenskodex
	- Kaum Handlungssicherheit durch das Fehlen der genannten Informationen	- Verhaltenskodex, Aufklärung
	- Respektvoller Umgang	- Schulungen, Verhaltenskodex
	- lange Wege zur Findung von Lösungen (kein kurzer Dienstweg)	- Aufklärung, klare Definitionen der Kommunikationsstrukturen, diese möglichst kurz fassen
Gruppe „Beirat“	- Versetzungen von MAIN / großer Personalwechsel	- Festere Team-Strukturen, Anreize schaffen, in der Einrichtung zu bleiben (Bonus-Programme, etc.)
	- dunkle Ecken (Kellerräume, Außenbereiche der Einrichtung, Klassenräume in Kellern, Umkleiden / Toiletten BBW, Zack 1, Zack 2, Raucherecken, Büsche, Gartenhütten, Dachböden)	- Licht schaffen (Außenbereiche besser ausleuchten), betroffene Bereiche durch Umbauten oder Umorganisation, etc. verändern und sicherer gestalten
	- Grenzüberschreitungen durch MAIN	- Schulungen, klare Regeln / Sanktionen bei Übertretungen
	- Unachtsame Nutzung des eigenen Elektrorollstuhls	- Fahrsicherheitstrainings, Geschwindigkeitsbegrenzung in Fluren
Gruppe „Sonstige“	- Präventionsfachkräfte (namentlich) und deren Tätigkeitsfeld häufig nicht vollständig bekannt	- Flyer erstellen, wo alles Wichtige drin steht inklusive Kontaktmöglichkeiten
	- geringes Wissen bezüglich Präventionsfachkräften und deren Aufgaben	- Flyer erstellen, wo alles Wichtige drin steht inklusive Kontaktmöglichkeiten
	- Verantwortlichkeiten / Entscheidungsstrukturen	- Transparenz der Prozesse erhöhen, Mehr Einblick in Entscheidungen gewähren
Gruppe „Ehrene“	- Geringe Unterstützungsmöglichkeiten für MAIN	- Klare und transparente Aussagen schaffen, um „Generalverdacht“ zu vermeiden

	- Präventionsfachkräfte und deren Aufgaben sind nicht bekannt	- Flyer erstellen, umfassende Aufklärungsarbeit leisten
	- Keine feste Ansprechperson für Ehrenamtliche	- Ehrenamts-Ansprechpartner benennen mit klar definierten Aufgaben
	- Prozess Beschwerdemanagement ist nicht bekannt	- Prozess durch Flyer (auch in einfacher Sprache) bekannt machen
	- Beachtung der Privats- und Intimsphäre	- Schulungen, klare Regellungen schaffen, z.B. Verhaltenskodex
	- Unterschiedlicher Umgang mit dem Thema "Datenschutz"	- Klare Vorgaben umfassend bekannt machen und bei Zuwiderhandlungen sanktionieren
	- Geringe Wertschätzung von MAIN gegenüber ehrenamtlich Tätigen	- Aufklärung der MAIN und Festlegung des Verhaltens gegenüber Außenstehenden (z.B. durch Verhaltenskodex)
	- Zunehmende psychische Behinderungen / Störungen werden als Risikopotential für Gewalt gesehen	- MAIN gut auf die neuen Ansprüche vorbereiten (z.B. durch Fort- und Weiterbildungen, Schulungen)
	- Verantwortlichkeiten/ Entscheidungsstrukturen	- Transparenz der Prozesse erhöhen, mehr Einblick Entscheidungen gewähren
	- Erleben einer Hierarchie zwischen LN und MAIN	- Umgang durch MAIN muss vergleichbar für alle LN sein → Schulungen im Umgang mit herausfordernden Verhaltensweisen, Umgang mit „veränderten Behinderungsbildern“
Gruppe „Angehörige“	- Präventionsfachkräfte und deren Tätigkeitsfeld sind nicht bekannt	- Flyer erstellen, wo alles Wichtige drin steht inklusive Kontaktmöglichkeiten
	- Gefahrenmomente werden oftmals nicht wahrgenommen	- Benennung der Gefahren durch regelmäßige Begehungen und Befragungen
	- Beschwerdemanagement nicht transparent/ nicht bekannt	- Prozess durch Flyer (auch in einfacher Sprache) bekannt machen
	- Gefühl von „Zwischen den Stühlen zu stehen“, vor allem bei Wünschen und Beschwerden	- Beschwerde positiv darstellen lernen und beraten
	- Als Gefahrenstellen werden die Wohnzimmer, Badezimmer /	- Licht schaffen (Außenbereiche besser ausleuchten), betroffene

	Toiletten, Kellerräume, dunkle Ecken und Außenbereiche der Einrichtung gesehen	Bereiche durch Umbauten oder Umorganisation, etc. verändern und sicherer gestalten
--	--	--

C

Prozesse & Dokumente

Das Anhängen ergänzender oder zusammenhängender Prozesse & Dokumente überschreitet den Umfang dieses Konzepts. Die nachfolgende Tabelle stellt dar, unter welcher QM-Nummer die einzelnen Prozesse und Dokumente zu finden sind.

Prozesse & Dokumente	QM-Nummer
Anonymisiertes Meldeblatt	ausstehend
Anti-Korruptionsrichtlinie JG (AKR)	3.2.3-02
Arbeitsanweisung zur Nutzung Informationssysteme im JH	3.1.5-03
Beschwerde und Rückmeldung	1.5.9
Direkter Beschwerdeprozess	1.5.9.1
Indirekter Beschwerdeprozess	
Betriebliches Eingliederungsmanagement	1.3.10
Betriebliches Gesundheitsmanagement	1.3.9
Bewerbungsmanagement	1.3.3
Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Informationsblatt für Beschäftigte	1.1.13-04
Datenschutz	3.1.5
Dokumentationsblatt – Gewalt!? – Was tun...?	1.1.2.2-03
Dokumentationsblatt – Gewalt!? – Was tun...? (Gewalt gegen MAIN)	1.1.2.2-04
Einarbeitung neuer Mitarbeitender	3.4.1.3
Externe Unterstützungsangebote	1.1.2.2-05
Externe Unterstützungsangebote im Kreis Soest	1.1.2.2-06
Fort- und Weiterbildung	1.3.7
Fragebogen zur Risikoanalyse Gruppe „Allgemein“	1.1.2.2-07
Fragebogen zur Risikoanalyse Gruppe „Angehörige“	1.1.2.2-08
Fragebogen zur Risikoanalyse Gruppe „Beiräte“	1.1.2.2-09
Fragebogen zur Risikoanalyse Gruppe „Ehrenamt“	1.1.2.2-10

Fragebogen zur Risikoanalyse Gruppe „Sonstige“	1.1.2.2-11
Gefährdungsermittlung	3.1.1.1
Gewaltschutz	1.1.2.1
Handlungshilfe bei (sexualisierter) Gewalt	1.1.2.2-12
Handlungshilfe bei (sexualisierter) Gewalt gegen MAIN	1.1.2.2-13
Handlungshilfe bei (sexualisierter) Gewalt von Außenstehenden	ausstehend
LEITFADEN zur Prävention, Intervention und Aufarbeitung von (sexualisierter) Gewalt, Gewalt verhindern - bei Verdacht richtig handeln	1.1.1-22
Kontaktdaten der Präventionsfachkräfte	1.1.2.2-14
Kontaktdaten der PART-Trainer	ausstehend
Kontinuierliche Entwicklung der Josefsheim gGmbH	1.5.2
Freiheitsentziehende Maßnahmen	2.2.1.3
Mitarbeiterentwicklung und -begleitung	1.3.5
Personalmanagement	1.3
Verbesserungsvorschlag und Innovationspreis	1.5.3
Teilhabemanagement	2.2
Umsetzungsrichtlinie JG zum Handlungsleitfaden sexualisierte Gewalt	3.2.3-01-01
Unternehmensphilosophie der Josefsheim gGmbH	1.1.1
Unternehmenspolitik zu den 10 Prinzipien von eQuass	1.1.1-06
Vertrag für besondere Wohnformen in der Eingliederungshilfe	2.2.1
Wahrung der Intimsphäre im Josefsheim Bigge	1.1.1-05
Zielematrix der Einrichtung	1.1.1-03
Selbstauskunftserklärung	1.3.13-03