

Rahmenkonzept

VINZENZ gGmbH

Freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe in Bochum

Die VINZENZ gGmbH ist eine Kinder- und Jugendhilfeorganisation in freier Trägerschaft. Die gGmbH ist gemäß SGB VIII Dienstleister öffentlicher Träger (Jugendämter) und assoziiertes Mitglied des Diözesan-Caritasverbandes für das Bistum Essen e.V.

Die differenzierten pädagogischen Angebote sind und werden auf der Grundlage konzipiert, Angebote vorzuhalten, die auf aktuelle Jugendhilfe-, Bildungs-, Erziehungsbedarfe von Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und deren Familien eingehen, um mit ihnen geeignete und notwendige pädagogische Interventionen zu gestalten.

Dieses Rahmenkonzept ist die Grundlage jedweden Handelns in der VINZENZ gGmbH.

Es ist allen angebotsspezifischen Konzeptionen, Verfahren und Gremien überstellt und Gegenstand eines jeden Dienstvertrages.

1. Rechtsform

Seit 1887 stellt sich der St. Vinzenz e.V. in Bochum den Anforderungen von Familien in einer sich stetig verändernden Gesellschaft mit Offenheit und erfüllt seine Aufgaben auf der Basis von Wertschätzung, Vertrauen und Akzeptanz. Dabei übernimmt die Bochumer Jugendhilfe- und Bildungsorganisation gesellschaftliche Verantwortung auf kommunaler und regionaler Ebene. Da sich die Aufgabenfelder des Vereins stetig erweitert haben, hat der St. Vinzenz e.V. 2022/23 die Tochtergesellschaften VINZENZ gGmbH und für die Betreuung von Kindern in Kindertagesstätten die Vinzelino gGmbH gegründet.

2. Leitbild

Die VINZENZ gGmbH stellt sich den Anforderungen von Familien in einer sich stetig verändernden Gesellschaft mit **Offenheit** und erfüllt seine Aufgaben auf der Basis von Wertschätzung, Vertrauen und Akzeptanz.

Die Dienstgemeinschaft der VINZENZ gGmbH versteht ihr pädagogisches Handeln mit Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Familien als einen partizipatorischen und zielorientierten Prozess.

Die Individualität eines jeden Einzelnen und der Familie wird anerkannt und respektiert; Ressourcen werden genutzt, um lösungsorientierte Prozesse zu initiieren. Auf der Grundlage dieses Selbstverständnisses, der Professionalität handelnder Personen und langjähriger Erfahrungen bietet die VINZENZ gGmbH **Sicherheit** und **Perspektive**.

Durch seine hohe Präsenz in der Stadt und seine fortwährende Weiterentwicklung ist die VINZENZ gGmbH ein innovativer Partner der (über-)regionalen Kinder- und Jugendhilfe und verlässlicher Akteur der Bochumer Gesellschaft.

3. Ethikcharta

Die Ethikcharta stellt den Rahmen für das alltägliche und pädagogische Handeln im Auftrag der VINZENZ gGmbH dar und ist eine innerstrukturelle Vereinbarung mit jeder/m einzelnen Mitarbeiter*in. Grundwerte wie Meinungs- und Religionsfreiheit, Respekt, Gleichbehandlung, Partizipation, Fairness sowie Loyalität bilden ihr Fundament.

Unter den Maßgaben der gültigen Stellenbeschreibung, Konzeption, Leistungsbeschreibung und Schutzkonzepte gestaltet und verantwortet der/die Mitarbeiter*in sein/ihr alltägliches und pädagogisches Handeln. Die Integrität und die Wirksamkeit der pädagogischen Angebote werden von der gesamten Dienstgemeinschaft gestaltet und getragen.

Die Grundsätze dieser Ethikcharta erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ersetzen keine Gesetze oder Vorschriften, die der Gesetzgeber festgelegt hat. Sie versteht sich vielmehr als ein Regelwerk des eigenen Verantwortungsbewusstseins.

Im Folgenden wird der Begriff Klient*innen für alle mittelbaren und unmittelbaren Leistungsempfänger*innen verwendet, die Angebote der VINZENZ gGmbH in Anspruch nehmen. Unter dieser Begrifflichkeit werden sowohl Säuglinge, Kleinkinder, Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und deren Eltern geführt.

3.1 Gesellschaftliche Verantwortung

Die pädagogischen Angebote der VINZENZ gGmbH stellen die Bedarfe von Klient*innen in den Mittelpunkt. Sie verwirklichen den Rechtsanspruch auf Hilfe zur Erziehung (SGB VIII) und Bildung (UN-Kinderrechtskonvention, Kinderbildungsgesetz NRW) in differenzierten pädagogischen Settings.

Ziel der pädagogischen Arbeit ist es, die Lebensbedingungen von Klient*innen entwicklungsfördernd mitzugestalten. Bildung, Erziehung und gesellschaftliche Teilhabe werden in allen Betreuungssettings als bedeutsame Schlüsselprozesse verstanden. Zur Förderung eigenverantwortlichen Handelns ist es häufig zunächst erforderlich, Klient*innen durch gezielte pädagogische Angebote und Interventionen zu stärken. Darüber hinaus

werden u.a. familiäre sowie institutionelle Ressourcen aktiviert, um die Entwicklung junger Menschen bestmöglich zu fördern.

Die VINZENZ gGmbH versteht sich durch sein Know-how in der Erziehungshilfe u.a. auch als Seismograph gesellschaftlicher Entwicklungen. Dabei übernimmt die VINZENZ gGmbH kommunal und überregional gesellschaftliche Verantwortung. Als lernende Organisation entwickelt sie auf der Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse, gesellschaftlicher Entwicklungen und Bedarfe stetig differenzierte Konzepte und pädagogische Angebote. Persönliches Engagement und fachliche Weiterentwicklung aller handelnden Personen sind Voraussetzungen, um diesem Anspruch gerecht zu werden.

3.2 Haltung

Die VINZENZ gGmbH hält differenzierte pädagogische Facheinrichtungen vor, die sich zur Aufgabe gesetzt haben, Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und Familien die bestmöglichen Bildungs-, Betreuungs- und Unterstützungsangebote zu offerieren. Im Fokus steht der einzelne Mensch in seinem familiären und gesellschaftlichen Kontext.

Um den Menschen in seiner individuellen Entwicklung professionell zu begleiten, stellt die VINZENZ gGmbH durch die Diversität seiner qualifizierten Mitarbeiter*innen u.a. sein fachliches Know-how, seine langjährige Erfahrung, finanzielle Ressourcen, mit Bedacht gestaltete Räume und sein Netzwerk zur Verfügung, um mit allen Beteiligten zielorientiert, planvoll und reflektiert vorzugehen. Das Wohl des/r Klienten*in und seine/ihre Rechte (u.a. Partizipation, individuelle Entwicklung, Förderung, soziale Sicherung, Bildung, Freiheit, körperliches, geistiges und soziales Wohlergehen) stehen im Zentrum jeglichen Handelns.

Eine reflektierende und wertschätzende Beziehungsgestaltung unterstützt die Klient*innen dabei, ihre Rechte partizipativ einzufordern. Die handelnden Personen der VINZENZ gGmbH verstehen unter einer professionellen Beziehungsgestaltung primär:

- ✦ Sicherheit und Vertrauen
- ✦ Aufklärung und Transparenz
- ✦ Akzeptanz, Fairness und Toleranz
- ✦ Hohe Sensibilität für Nähe und Distanz
- ✦ Fachliche Ein- und Zuordnung von Symptomen
- ✦ Wahl- und Beteiligungsmöglichkeiten
- ✦ Kontinuierliche Reflexion im Fachteam

Alle Menschen haben einen Anspruch auf ein gewaltfreies und wertschätzendes Miteinander. Die Mitarbeitenden der VINZENZ gGmbH legen ihre besondere Aufmerksamkeit darauf, Grenzverletzungen vorzubeugen und aufzudecken.

Die VINZENZ gGmbH übernimmt die Verantwortung für das Erlernen von Beschwerdekompetenzen und hält geeignete Strukturen einer professionellen Fehler- und Feedbackkultur fortwährend vor. Diese organisierten Entscheidungsprozesse ermöglichen Klient*innen eine wirksame Mitwirkung und unterstützen sie dabei, ihre Fähigkeiten zur Mitbestimmung auszubauen.

3.3 Compliance

Die VINZENZ gGmbH übernimmt als Dienstleister der öffentlichen Jugendhilfe, entsprechend ihres Gesellschaftsvertrages, Aufträge zur Betreuung und zum Schutz von Minderjährigen und jungen volljährigen Menschen in klar definierten Handlungsfeldern, welche u.a. über eine Betriebserlaubnis des Landesjugendamtes und in Abstimmung mit dem örtlichen Jugendamt ihre rechtliche Grundlage erhalten. Neben allgemeingültigen rechtlichen Bestimmungen unterliegen die Praxisfelder der VINZENZ gGmbH insbesondere dem achten Sozialgesetzbuch.

Die Compliance-Regelung der VINZENZ gGmbH sichert die internen Strukturen, Verfahren und Abläufe ab und schafft Klarheit über Verhaltensregeln. Dieser Regelung verpflichtet sich jede/r Mitarbeiter*in vertraglich. Jede/r Mitarbeiter*in erkennt im Rahmen seines Dienstvertrages folgende Punkte vollumfänglich an:

1. Akzeptanz und Verpflichtung zur Umsetzung des Rahmenkonzepts
2. Verpflichtung zur Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes und der angebotsbezogenen Schutzkonzepte
3. Einhaltung der Arbeitsvertragsrichtlinien des Deutschen Caritasverbandes (AVR) und der Dienstvereinbarungen der VINZENZ gGmbH
4. Alle Mitarbeiter*innen der VINZENZ gGmbH sind gehalten, die geltenden Gesetze und Regelungen zum Schutz, zur Nutzung und zur Vertraulichkeit persönlicher und betrieblicher Daten genau zu befolgen. Die Datenschutz-Grundverordnung ist einzuhalten.
5. Mitarbeiter*innen werden über ihr Tätigkeitsfeld Zugang zu sensiblen und vertraulichen Informationen gewährt. Jede/r Mitarbeiter*in verpflichtet sich, über die ihr/ihm in Ausübung oder aus Anlass ihrer/seiner Tätigkeit für die VINZENZ gGmbH anvertraute oder bekannt gewordene Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse der VINZENZ gGmbH, insbesondere betriebliche Interna und Arbeitsabläufe, Stillschweigen zu bewahren. Geschäfts- oder Betriebsgeheimnisse sind nur die im Zusammenhang mit dem Geschäftsbetrieb der VINZENZ gGmbH stehenden, nicht offenkundigen, sondern nur einem begrenzten Personenkreis bekannten Tatsachen, an deren Geheimhaltung die VINZENZ gGmbH ein berechtigtes Interesse hat und die nach seinem bekundeten oder doch erkennbaren Willen auch geheim bleiben sollen. Geschäftsgeheimnisse in diesem Sinne sind insbesondere:
 - ❖ Informationen über speziell erarbeitete Methoden, Verfahren, Formulare
 - ❖ Informationen über Klient*innendaten, Personaldaten, Finanzdaten
 - ❖ Konzepte, die von der VINZENZ gGmbH erstellt sind oder gemeinsam mit der/dem Mitarbeiter*in erarbeitet werden.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht auf solche Kenntnisse, die jedermann zugänglich oder deren Weitergabe für die VINZENZ gGmbH ersichtlich ohne Nachteil sind. Die Geheimhaltungspflicht des/der Mitarbeiters*in besteht im selben Umfang nach Beendigung des Dienstverhältnisses fort. Verstöße gegen das Gesetz zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen (GeschGehG) können nach den einschlägigen Rechtsvorschriften geahndet werden. Die VINZENZ gGmbH kann auf entsprechenden Antrag eines/r Mitarbeiters*in oder eines Dritten den/die Mitarbeiter*in von den Verpflichtungen der Verschwiegenheitspflicht entbinden.

6. Die VINZENZ gGmbH ist Teil des öffentlichen Lebens. Alle Mitarbeiter*innen sind verpflichtet, durch ihr Auftreten, Handeln und ihre Haltung dieser Verantwortung im Rahmen ihrer/seiner Tätigkeit für die VINZENZ gGmbH gerecht zu werden.
7. Die Nutzungen von Mitteln des Trägers, Dienstleistungen oder Geldern zu unzulässigen oder gesetzwidrigen Zwecken ist untersagt. Niemand darf sich auf Rechnung der VINZENZ gGmbH durch Übermittlungen oder Entgegennahme von Vergünstigungen oder anderen Formen von Vorteilen, ob in Geld- oder Sachwerten, einen unzulässigen oder ungesetzlichen Vorteil verschaffen.

8. Alle finanziellen Transaktionen sind in Büchern und Abschlüssen dieser Einheiten zu verzeichnen, die fortwährend den gesetzlichen Grundsätzen, Regeln und Gesetzen entsprechend geführt werden müssen. Geheime Kassen oder nicht verbuchte Gelder dürfen von der VINZENZ gGmbH, beziehungsweise den verantwortlichen Funktionsträgern, weder eingerichtet noch aufrechterhalten werden. Die Belege zur Verbuchung finanzieller Transaktionen haben diese getreu wiederzugeben. Zahlungen und Entnahmen, welche in der ausdrücklichen oder bekannten Absicht erfolgen, ganz oder teilweise für ein anderes als das, in den Belegen ausgewiesene Ziel verwendet werden, dürfen weder genehmigt noch durchgeführt werden. In den Büchern und Registern der verwaltenden VINZENZ gGmbH dürfen keine falschen oder gegenstandslosen Eintragungen vorgenommen werden, aus welchem Grund auch immer.
9. Die Annahme von persönlichen Geschenken oder Vergünstigungen von Klient*innen, Auftraggebern oder Auftragnehmern, die einen Wert von 25 Euro überschreiten, ist untersagt.
10. Alle Mitarbeiter*innen sind für eine angemessene Verwendung der Vermögenswerte der VINZENZ gGmbH verantwortlich. Jede/r Mitarbeiter*in ist verpflichtet, sich gemäß den gültigen Regelungen und Verfahren zu verhalten und alle notwendigen Maßnahmen zu treffen, um einen nicht zulässigen Umgang mit den Vermögenswerten des Trägers zu verhindern.

4. Qualitätsmanagement

Gemäß seines Auftrages erschließt die VINZENZ gGmbH neue Handlungsfelder, entwickelt neue, differenzierte Konzepte für Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene und deren Familien, die auf veränderte gesellschaftliche Bedingungen reagieren.

Die VINZENZ gGmbH hat über ihre langjährige Tätigkeit Verfahren aufgebaut, die bestehende Systeme, Konzeptionen, Verfahrensabläufe, Einsatz personeller und materieller Ressourcen etc., auch unter Einbezug neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse und methodischer Ansätze stetig hinterfragen, überprüfen und absichern. Das Qualitätsmanagementsystem umfasst u.a.:

Gremien

- ✦ Gesellschafterversammlung
- ✦ Geschäfts- und Bereichsleitung
- ✦ Leiter*innenkonferenz
- ✦ Forschung und Entwicklung
- ✦ Fachbereichskonferenz
- ✦ Fachkräfteteams
- ✦ Kinder- und Jugendteams
- ✦ Klient*innen-Interessenvertretung
- ✦ Mitarbeitervertretung
- ✦ Verwaltung
- ✦ Haustechnik
- ✦ Reinigung
- ✦ Arbeitsschutz und -sicherheit
- ✦ Öffentlichkeitsarbeit
- ✦ Fundraising
- ✦ IT und Datenschutz
- ✦ Arbeitsgemeinschaft kirchlicher Einrichtungen im Bistum Essen
- ✦ Arbeitsgemeinschaft gem. § 78 SGB VIII
- ✦ Qualitätsdialog, Vertrags- und Entgeltverhandlung (Jugendamt der Stadt Bochum)

Personalentwicklung, -verwaltung

- ✦ Stellenbeschreibung
- ✦ Arbeitsplatzbeschreibung
- ✦ Mitarbeitergewinnung
- ✦ Personalführung
- ✦ Supervision, Schulung, Fort- und Weiterbildung, Beratung
- ✦ Qualifizierung

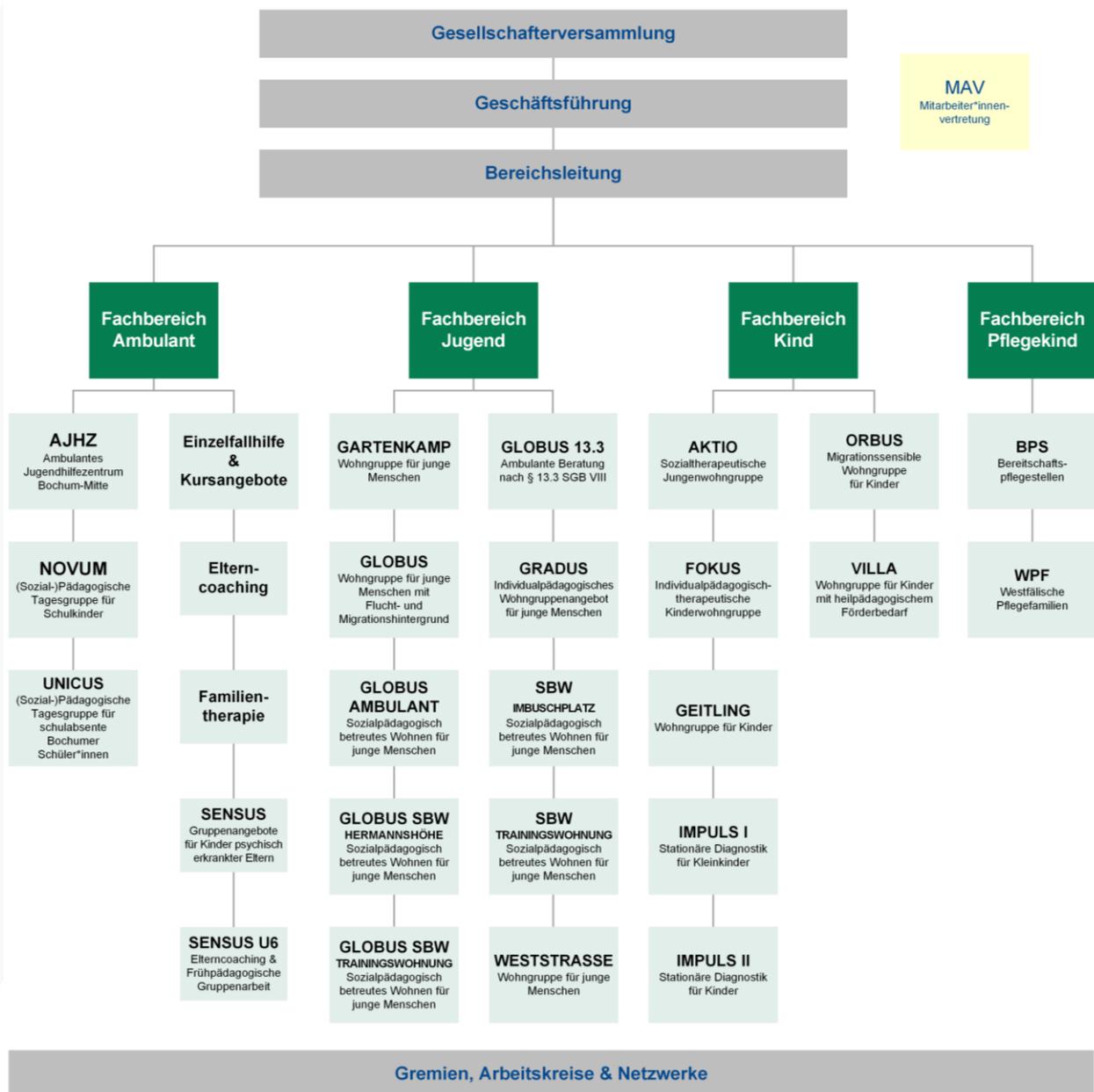
Standardisierte Verfahren

- ✦ Einstellungsverfahren/Überprüfung der fachlichen Eignung/Übermittlung Personalbogen
- ✦ Belegungsmanagement
- ✦ Beschwerdemanagement
- ✦ Beteiligungsrechte
- ✦ Hilfeplanverfahren
- ✦ Pädagogische Schlüsselprozesse (z.B. Aufnahme, Diagnostik, Krisen-, Rückführungsmanagement, Übergänge)
- ✦ Meldeverfahren (u.a. Handlungsplan Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII, Ablauf zum Verfahren der Meldepflicht nach § 47 Nr. 2 SGB VIII)
- ✦ Dokumentation
- ✦ Evaluation/Befragungen
- ✦ Beschaffung und Einsatz materieller Ressourcen
- ✦ Dienstvereinbarungen
- ✦ Corporate Design

Qualitätssicherung und -entwicklung

- ✦ Überprüfung der Umsetzung und Fortschreibung der Rahmenkonzeption und angebotsbezogenen Konzepte
- ✦ Leistungs- und Qualitätsbeschreibungen
- ✦ Hilfeplanungen, Erziehungsplanungen
- ✦ Dokumentationen
- ✦ Entwicklung neuer Angebote/Konzeptarbeit
- ✦ Umsetzung gesetzlicher Vorgaben und Implementierung in Verfahren und Abläufe

5. Organigramm



Stand: 14.12.2023

6. Institutionelles Schutzkonzept

Das institutionelle Schutzkonzept der VINZENZ gGmbH formuliert die für den Schutz von Klient*innen vor (sexualisierter) Gewalt festgelegten Schutzprozesse und verpflichtet alle Beteiligten zu grenzachtenden Verhalten. Es ist unter Beteiligung des Arbeitskreises Forschung und Entwicklung sowie aller Mitarbeiter*innen im Rahmen eines extern gesteuerten Organisationsentwicklungsverfahren prozesshaft erarbeitet worden.

Das institutionelle Schutzkonzept hat übergeordnete Gültigkeit. Zielgruppenspezifische Besonderheiten, die sich aus der jeweiligen Konzeptlage ergeben, bilden sich darüber hinaus in angebotsbezogenen Schutzkonzepten ab. Diese sind in der Konzeption eines jeden Angebotes der VINZENZ gGmbH hinterlegt und berücksichtigen u.a. strukturelle, zielgruppenspezifische, personelle und räumliche Faktoren.

Das angebotsbezogene Schutzkonzept ist fest in die Arbeitsstrukturen und in den pädagogischen Alltag einer jeden Fachgruppe integriert. Über Kinder- und Jugendteams, Teamsitzungen, Fachbereichskonferenzen und Gremienarbeit werden die Konzepte reflektiert und weiterentwickelt.

Zu den Themen Gewalt und Grenzverletzung, Erstgespräch, Risikoanalyse, Partizipation im Hilfeplangespräch sowie Regeln des Zusammenlebens werden jeweils einmal im Jahr Gespräche und Übungen in unterschiedlichen Settings, wie z.B. Kinder-/Jugendteam und Teamsitzung durchgeführt.

Das institutionelle Schutzkonzept wird spätestens alle fünf Jahre einer Revision unterzogen.

6.1 Personal

6.1.1 Personalauswahl und -entwicklung

Die VINZENZ gGmbH trägt Verantwortung dafür, dass nur Mitarbeiter*innen eingesetzt werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über eine persönliche Eignung verfügen. Dieses wird über ein standardisiertes Personalauswahlverfahren geprüft, an dem mehrere Fachkräfte beteiligt sind. In diesem Verfahren wird u.a. das institutionelle und angebotsbezogene Schutzkonzept erörtert sowie die Vorlage eines aktuellen erweiterten Führungszeugnisses ohne Eintrag vorausgesetzt.

Vor Einstellung neuer Mitarbeiter*innen werden Hospitationen und deren Reflexion durchgeführt. Nach Einstellung erörtern die zuständigen Personalverantwortlichen in Team-, Reflexions- und Personalentwicklungsgesprächen auch die Verfahren und Abläufe zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt und stellen darüber hinaus die Teilnahme der Mitarbeiter*innen an Präventionsschulungen sicher.

6.1.2 Selbstverpflichtungserklärung

Alle Mitarbeiter*innen der VINZENZ gGmbH verpflichten sich mit der Unterzeichnung ihres Dienstvertrages der Wahrung nachstehender Punkte: Der/die Mitarbeiter*in ist nicht wegen einer der in § 72a SGB VIII¹ genannten Strafbestände bestraft und es ist auch insoweit kein Ermittlungsverfahren gegen ihn/sie eingeleitet worden. Bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens im Rahmen dieser Strafbestände ist der/die Mitarbeiter*in verpflichtet, der VINZENZ gGmbH darüber unter Angabe des Aktenzeichens unverzüglich Mitteilung zu machen.

Alle Mitarbeiter*innen verpflichten sich insbesondere zur Einhaltung folgender Grundsätze:

¹ § 171 Verletzung der Fürsorge- oder Erziehungspflicht, § 174a Sexueller Missbrauch von Gefangenen, behördlich Verwahrten oder Kranken und Hilfsbedürftigen in Einrichtungen, § 174b Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung einer Amtsstellung, § 174c Sexueller Missbrauch unter Ausnutzung eines Beratungs-, Behandlungs- oder Betreuungsverhältnisses, § 176 Sexueller Missbrauch von Kindern, § 176a Sexueller Missbrauch von Kindern ohne Körperkontakt mit dem Kind, § 176b Vorbereitung des sexuellen Missbrauchs von Kindern, § 176c Schwerer sexueller Missbrauch von Kindern, § 176d Sexueller Missbrauch von Kindern mit Todesfolge, § 176e Verbreitung und Besitz von Anleitungen zu sexuellem Missbrauch von Kindern, § 177 Sexueller Übergriff; sexuelle Nötigung; Vergewaltigung, § 178 Sexueller Übergriff, sexuelle Nötigung und Vergewaltigung mit Todesfolge, § 180 Förderung sexueller Handlungen Minderjähriger, § 180a Ausbeutung von Prostituierten, § 181a Zuhälterei, § 182 Sexueller Missbrauch von Jugendlichen, § 183 Exhibitionistische Handlungen, § 183a Erregung öffentlichen Ärgernisses, § 184 Verbreitung pornographischer Inhalte, § 184a Verbreitung gewalt- oder tierpornographischer Inhalte, § 184b Verbreitung, Erwerb und Besitz kinderpornographischer Inhalte, § 184c Verbreitung, Erwerb und Besitz jugendpornographischer Inhalte, § 184e Veranstaltung und Besuch kinder- und jugendpornographischer Darbietungen, § 184f Ausübung der verbotenen Prostitution, § 184g Jugendgefährdende Prostitution, § 184i Sexuelle Belästigung, § 184j Straftaten aus Gruppen, § 184k Verletzung des Intimbereichs durch Bildaufnahmen, § 184l Inverkehrbringen, Erwerb und Besitz von Sexpuppen mit kindlichem Erscheinungsbild, § 201a Absatz 3 Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs und von Persönlichkeitsrechten durch Bildaufnahmen, § 225 Misshandlung von Schutzbefohlenen, § 232 Menschenhandel, § 232a Zwangsprostitution, § 232b Zwangsarbeit, § 233 Ausbeutung der Arbeitskraft, § 233a Ausbeutung unter Ausnutzung einer Freiheitsberaubung, § 234 Menschenraub, § 235 Entziehung Minderjähriger, § 236 Kinderhandel

Der/die Mitarbeiter*in

- ☛ erkennt das institutionelle Schutzkonzept in seiner gültigen Form an
- ☛ achtet jeden Menschen, gleich u.a. welchen/r Alters, Religion, Hautfarbe, ethnischen Herkunft, Nationalität, Geschlechts, geschlechtlichen Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, sexuellen Orientierung und sozialen Herkunft
- ☛ klärt die Klient*innen der VINZENZ gGmbH über seine/ihre Rechte auf
- ☛ setzt sich aktiv für den Schutz von Klient*innen ein
- ☛ nutzt aktiv angebotene Schulungen, Fort- und Weiterbildungen
- ☛ wirkt an internen Prozessen und Verfahren zur Prävention (sexualisierter) Gewalt mit
- ☛ wahrt das Verhältnis von Nähe und Distanz als Grundlage seines/ihres professionellen Handelns
- ☛ pflegt eine professionelle Fehler- und Feedbackkultur, lässt sich aktiv hinterfragen und versteht Kritik nicht als Kränkung, sondern als Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln
- ☛ ist im Hinblick auf Grenzverletzungen wachsam und achtsam
- ☛ reflektiert jeden Verdacht einer Grenzverletzung in der VINZENZ gGmbH kollegial und im Team und/oder benennt diese ggf. der/m nächst höheren Vorgesetzten
- ☛ reflektiert sich im Team zum Thema Wahrung von Grenzen und nutzt das Feedback seiner/ihrer Kolleg*innen
- ☛ unterstützt Klient*innen der VINZENZ gGmbH aktiv dabei, Beteiligungs- und Beschwerderechte wahrzunehmen
- ☛ pflegt keine privaten Kontakte zu Klient*innen der VINZENZ gGmbH
- ☛ verpflichtet sich, der Personalverwaltung der VINZENZ gGmbH alle 4 Jahre ein aktuelles, erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Abs. 1 des Bundeszentralregistergesetzes vorzulegen

6.2 Kinderrechte, Partizipation, Beschwerdeverfahren

Die Dienstgemeinschaft der VINZENZ gGmbH versteht Partizipation als gemeinschaftlichen Prozess und ist für die Einbindung aller Klient*innen in Beteiligungsprozesse verantwortlich. Dabei stehen die Bedarfe, Anliegen und Wünsche der Klient*innen im Fokus.

Die pädagogisch handelnden Mitarbeiter*innen informieren Klient*innen über ihre Mitwirkungs- und Gestaltungsrechte in der VINZENZ gGmbH. Sie sollen ihr Lebensumfeld wirksam (mit-)gestalten und in diesem sicher sein.

In der VINZENZ gGmbH werden Partizipationsformen gemeinsam mit allen am Hilfeprozess beteiligten Personen entwickelt und umgesetzt. Dazu werden transparente Beteiligungs- und Beschwerdeverfahren offeriert sowie angebotsübergreifende interne und externe Anlaufstellen (z.B. Ombudschaft NRW, Gremien wie u.a. Gruppensprecher, Klient*innen-Interessenvertretung) genutzt.

6.2.1 Partizipation im Hilfeplanverfahren

Gemäß §§ 5, 8, 36 SGB VIII sind die Wünsche und Ideen junger Menschen bei Planungen und Durchführungen von Hilfen zu berücksichtigen. Je stärker Klient*innen mit ihrer persönlichen Perspektive und Einschätzung in Hilfeplanverfahren einbezogen werden, desto stärker fördert es ihre Selbstwirksamkeit und ihre Motivation zur Mitgestaltung.

In der Vorbereitung der Hilfeplanvorberichte und -gespräche werden standardisierte, angebotsbezogene Verfahren (Fragebögen, Beobachtungs- und Feedbackbögen etc.) zur Erhebung der persönlichen Perspektiven des/r Klienten*in eingesetzt.

Unabhängig vom tatsächlichen Zustandekommen des Hilfeplangesprächs werden Vorberichte halbjährlich an das zuständige Jugendamt übermittelt, um die Beteiligung von Klient*innen im Hilfeplanverfahren abzusichern. Alle Vorberichte werden vor Übermittlung an das zuständige Jugendamt gemeinsam mit dem/r Klienten*in reflektiert.

Klient*innen nehmen am Hilfeplangespräch unabhängig vom Alter in jedem Fall persönlich teil. Das Gesprächssetting und die Sprache werden so gestaltet, dass Anliegen, Wünsche und Ziele, frei von Ängsten, Loyalitätskonflikten und Scham eingebracht werden können. Die beteiligte Fachkraft der VINZENZ gGmbH

unterstützt Klient*innen hierbei aktiv und ermutigt ihn/sie von seinem/ihrer (Veto-)Recht Gebrauch zu machen.

6.3 Strukturelle Interventionen

6.3.1 Schulung der Leitungskräfte

Die Leiter*innen tragen Personal- und Strukturverantwortung. Um die Angebote in Hinblick auf Risiko- und Schutzfaktoren von (sexualisierter) Gewalt stetig zu hinterfragen und Wissen in die Organisation weiterzugeben, werden die Leitungskräfte (Geschäftsführung und Bereichsleitung) über den Caritasverband für das Bistum Essen e.V. spätestens alle fünf Jahre weiterqualifiziert.

6.3.2 Schulung aller Mitarbeiter*innen

Ziel aller Schulungsmaßnahmen zur Prävention (sexualisierter) Gewalt ist, das Wissen und die Handlungskompetenz der Schulungsteilnehmenden im Hinblick auf (sexualisierte) Gewalt zu schärfen und eine Kultur der Achtsamkeit zu etablieren. Pädagogische Fachkräfte nehmen nach ihrer Einstellung an einer hausinternen Intensiv-Präventionsschulung teil und wiederholen diese spätestens alle fünf Jahre.

Die Intensiv-Präventionsschulungen vermitteln Kompetenzen insbesondere zu folgenden Themen:

- ✦ Angemessene Nähe und Distanz
- ✦ Kommunikations- und Konfliktfähigkeit
- ✦ Emotionale und soziale Kompetenz
- ✦ Psychodynamik Betroffener
- ✦ Strategien von Täter*innen
- ✦ (Digitale) Medien als Schutz- und Gefahrenraum/Medienkompetenz
- ✦ Dynamiken in Institutionen sowie begünstigende institutionelle Strukturen
- ✦ Straftatbestände und kriminologische Ansätze sowie einschlägige rechtliche Bestimmungen
- ✦ notwendige und angemessene Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen
- ✦ sexualisierte Gewalt von Kindern, Jugendlichen (Peer Gewalt) und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen
- ✦ Schnittstellenthemen wie z.B. sexuelle sowie geschlechter- und kultursensible Bildung
- ✦ regionale fachliche Vernetzungsmöglichkeiten mit dem Ziel der eigenen Vernetzung

6.3.3 Präventionsfachkraft

Die VINZENZ gGmbH benennt mindestens eine/n geeignete/n Mitarbeiter*in, die/der das präventionspraktische Verfahren und die Umsetzung des institutionellen Schutzkonzeptes unterstützt und dafür Sorge trägt, dass entsprechende Verfahren eingehalten werden. Die Präventionsfachkraft ist an einer Qualifizierungsmaßnahme zur Präventionsfachkraft des Caritasverbandes für das Bistum Essen e.V. verpflichtet.

6.3.4 Schulungsreferenten

Die VINZENZ gGmbH stellt eigene Schulungsreferent*innen, die die fachlichen und strukturellen Voraussetzungen für regelmäßige Präventionsschulungen erfüllen.

6.4 Umgang mit Krisen

In den pädagogischen Settings der VINZENZ gGmbH werden Krisen als wichtige Entwicklungsschritte verstanden, die gezielter pädagogischer Begleitung und Interventionen bedürfen. Darüber hinaus bieten sie das Potential stabilisierende und stärkende Kompetenzen entwickeln zu lassen, die für weitere Entwicklungs- und Bildungsverläufe von großer Bedeutung sind. Daher stehen Krisen im Fokus des pädagogischen Handelns.

Die persönliche, fachliche und institutionelle Haltung wirkt maßgeblich in die Wahrnehmung, und somit in die Handlung, der jeweiligen Akteure ein. Die Rahmung (Struktur, Konzept, Haltung, Team, Fachkräfte, Raumgestaltung, Räume, Zusatzausbildungen etc.) schafft eine Grundlage Krisen begegnen zu können. Durch antizipierendes Handeln und professionelle Begleitung der jeweiligen Fachkräfte wird Krise gesteuert und mit einer entsprechenden Erziehungsplanung hinterlegt. Dieses geschieht u.a. durch:

1. Beobachten, Wahrnehmen und Dokumentieren des/der Klient*in im Alltag
2. Kommunikation, Bewertung und Abgleich unterschiedlicher Wahrnehmungen (Fachteam, Kinder- und Jugendteam, andere Settings wie z.B. Schule)
3. Pädagogische Einschätzung und Abgleich der Handlungsweisen des weiteren Vorgehens, Umgang mit der Krise, ggf. Hinzuziehen weiterer Fachkräfte (intern und extern) und/oder Bezugspersonen
4. Bewertung, Reflexion und Dokumentation

6.5 Zusammenwirken

Im Rahmen (teil-)stationärer Settings wirkt eine Verantwortungs-Trias aus VINZENZ gGmbH, betriebserlaubniserteilender Behörde und öffentlichem Träger bestimmend für die Gewährleistung des Kindeswohls.

Die VINZENZ gGmbH ist gemäß § 47 Abs. 2 SGB VIII verpflichtet, dem Landesjugendamt Westfalen-Lippe Ereignisse und Entwicklungen zu melden, die geeignet sind, das Wohl von Kindern und Jugendlichen in (teil-)stationärer Kinder- und Jugendhilfe zu beeinträchtigen.

Darüber hinaus hat die VINZENZ gGmbH mit dem Jugendamt der Stadt Bochum nach § 72a SGB VIII eine Vereinbarung mit dem Ziel geschlossen, den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Vernachlässigung, Gewalt und sexuellen Übergriffen in der Kinder- und Jugendhilfeorganisation zu gewährleisten.

Hierzu stehen allen pädagogischen Fachkräften Verfahren zur Verfügung:

- ✦ Handlungsplan Kindeswohlgefährdung § 8a SGB VIII
- ✦ Ablauf zum Verfahren der Meldepflicht nach § 47 Nr. 2 SGB VIII

6.6 Handlungsplan

Um eine möglichst praktische und trotzdem differenzierte Arbeitshilfe zu schaffen, hält die VINZENZ gGmbH zu folgenden Punkten Handlungspläne vor:

6.6.1 Maßnahmen bei Beschwerden über sexualisierte Gewalt an Klient*innen durch Mitarbeiter*innen, Auszubildende, Honorarkräfte und Praktikant*innen

Wird der Vorwurf sexualisierter Gewalt erhoben, erfolgt unmittelbar ein Gespräch mit dem/der Beschwerdeführer*in durch die Teamleitung und einer weiteren Fachkraft. Dieses Gespräch wird gemäß des Beschwerdeverfahrens dokumentiert. Der/die Beschwerdeführer*in kann eine Vertrauensperson hinzuzuziehen, ggf. wird eine externe Fachberatung hinzugezogen. Die Bereichsleitung und ggf. Geschäftsführung werden informiert.

Die Teamleitung und Bereichsleitung sorgen dafür, dass sofortige Schutzmaßnahmen erfolgen und der/die Beschuldigte nicht mehr mit dem/der Betroffenen zusammentrifft. Gemäß § 8a SGB VIII werden weitere Schritte zum Kinderschutz geprüft. Dazu kann eine insoweit erfahrene Fachkraft hinzugezogen werden. Die Eltern/Personensorgeberechtigten werden umgehend informiert. Gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII wird eine Meldung an die Aufsichtsbehörde, das örtlich zuständige sowie das sachlich zuständige Jugendamt übermittelt.

Die Geschäftsführung/Bereichsleitung führt das Gespräch mit dem/der Beschuldigten. Falls sich der Verdacht nicht ausräumen lässt, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung beurlaubt. Ggf. werden rechtliche Schritte eingeleitet (Strafverfolgungsbehörden, Arbeitsrecht).

6.6.2 Maßnahmen bei Beobachtung sexualisierter Gewalt an Klient*innen durch Mitarbeiter*innen, Auszubildende, Honorarkräfte und Praktikant*innen

Beobachten Mitarbeiter*innen, Auszubildende, Honorarkräfte und Praktikant*innen bei Kolleg*innen eine Grenzüberschreitung gegenüber Klient*innen, unterbinden sie dieses Vorgehen unmittelbar und reflektieren die Beobachtung schnellstmöglich mit mindestens einer weiteren Fachkraft, um das weitere Vorgehen abzustimmen. Das gesamte Fachteam und die Bereichsleitung werden informiert.

Die Bereichsleitung plant nach einer Beratung durch eine insoweit erfahrene Fachkraft gemäß § 8a SGB VIII weitere Schritte zum Schutz der/s Betroffenen. Ggf. wird eine externe Fachberatung hinzugezogen. Nach Bewertung des Ereignisses informiert die Bereichsleitung die Geschäftsführung. Bei Bedarf führt die Geschäftsführung ein Gespräch mit der/m Betroffenen.

Das Fachteam koordiniert die Hilfe für das Opfer. Zusätzlich werden die Eltern/Personensorgeberechtigten sowie das zuständige Jugendamt informiert und das Ereignis gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII verschriftlicht. Die Bereichsleitung meldet gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII an die Aufsichtsbehörde.

Die Geschäftsführung/Bereichsleitung führt das Gespräch mit dem/der Beschuldigten. Ist der Verdacht nicht offensichtlich unbegründet, wird der/die Beschuldigte mit sofortiger Wirkung freigestellt. Die Einleitung rechtlicher Schritte werden geprüft (Strafverfolgungsbehörden, Arbeitsrecht).

6.6.3 Maßnahmen bei Beschwerde oder entsprechenden Beobachtung sexualisierter Gewalt von/durch Klient*innen

Beschwerden oder Beobachtungen sexualisierter Gewalt durch Klient*innen werden von diensthabenden Fachkräften unmittelbar nachgegangen. Die Fachkräfte sorgen für den unmittelbaren Schutz des/r betroffenen Klienten*in. Weitere Schritte zum Kinderschutz werden gemäß § 8a SGB VIII geprüft und eingeleitet. Dazu können eine insoweit erfahrene Fachkraft oder eine externe Fachberatungsstelle involviert werden. Darüber hinaus werden die Eltern/Personensorgeberechtigten und das zuständige Jugendamt informiert sowie eine Meldung gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII verschriftlicht. Die Bereichsleitung meldet gemäß § 47 Nr. 2 SGB VIII an die Aufsichtsbehörde.

Den Eltern/Personensorgeberechtigten des/r Betroffenen und des/r Beschuldigten werden Gesprächsangebote unterbreitet. Bei beschuldigten strafmündigen Klient*innen beraten sich die Beteiligten über die Einleitung weiterer rechtlicher Schritte. Dieses geschieht nicht gegen den Willen des Opfers.

6.6.4 Maßnahmen bei sexualisierter Gewalt durch Klient*innen gegenüber Mitarbeiter*innen, Auszubildender, Honorarkräfte und Praktikant*innen

Erfahren Mitarbeiter*innen, Auszubildende, Honorarkräfte oder Praktikant*innen durch Klient*innen sexuelle Gewalt, werden durch das Team des betroffenen Fachangebotes in Abstimmung mit der Bereichsleitung sofortige Schutzmaßnahmen ergriffen und ggf. weitere rechtliche Schritte eingeleitet.

6.6.5 Maßnahmen bei Beschwerden aufgrund von Mobbing oder sexualisierter Gewalt durch Kolleg*innen

Beschwerden über Kolleg*innen werden zeitnah an die Team- und Bereichsleitung gemeldet, wenn sie nicht im direkten Gespräch geklärt werden können. Diese führen im Rahmen des Beschwerdeverfahrens zunächst ein Gespräch mit dem/der Beschwerdeführer*in. Kann über das Beschwerdeverfahren keine Klärung erzielt werden, entscheidet die Geschäftsführung über das weitere Vorgehen.

6.6.6 Rehabilitation zu Unrecht beschuldigter Mitarbeiter*innen, Auszubildender, Honorarkräfte und Praktikant*innen

Grundsätzlich werden Beschwerden oder Anschuldigungen sexualisierter Gewalt im Rahmen der o.g. Verfahren neutral erhoben und umfassend dokumentiert. Die Bearbeitung und mögliche Freistellung des/r beschuldigten Mitarbeiters*in dient dem Schutz des (vermeintlichen) Opfers und der Klärung des Sachverhaltes.

Stellt sich der Sachverhalt als unbegründet dar, nimmt der/die Mitarbeiter*in seinen/ihren Dienst wieder auf. Das Fachteam erörtert die Sachlage mit dem/r Beschwerdeführer*in und es erfolgen Konsequenzen. Konnte der Sachverhalt insoweit geklärt werden, dass der/die Mitarbeiter*in zu Unrecht beschuldigt wurde, werden alle Verfahrensbeteiligten darüber informiert.

6.6.7 Öffentlichkeitsarbeit

Informationen an die Öffentlichkeit erfolgen ausschließlich über die Geschäftsführung. Die Persönlichkeitsrechte des Opfers und des/der Beschuldigten werden in jedem Fall gewahrt.

6.6.8 Ungeklärte Verdachtsfälle

Auch wenn ein Verdacht nicht geklärt werden konnte, sind Maßnahmen zu ergreifen, die dazu führen, dass sowohl das vermeintliche Opfer als auch der/die vermeintliche Täter*in geschützt werden.