

INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT

Jugendbildungsstätte St. Michaelturm

Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	3
Risikoanalyse.....	4
Persönliche Eignung	4
Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung.....	5
Erweitertes Führungszeugnis	5
Selbstauskunftserklärung	5
Verhaltenskodex	6
Ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz	6
Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken.....	6
Sprache, Wortwahl und Kleidung	6
Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen.....	7
Beachtung der Intimsphäre	7
Verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol	7
Angemessenheit von Körperkontakten	7
Beschwerdewege	7
Beratungs- und Unterstützungsangebote der Jugendbildungsstätte.....	8
Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums Münster	8
Externe Beratungsstellen und neutrale Ansprechpartner*innen.....	8
Qualitätsmanagement.....	9
Aus- und Fortbildung	10
Maßnahmen zur Stärkung.....	10
Schlusswort.....	11
Quellenverzeichnis	12

Einleitung

Der St. Michaelturm ist eine Jugendbildungsstätte für Träger der Kinder- und Jugendhilfe und Schulen. Träger der Jugendbildungsstätte ist der eingetragene Verein „Jugendbildungsstätte St. Michaelturm e.V.“. Die Mitgliedschaft ist kostenfrei und von der Mitgliederversammlung wird der ehrenamtliche Vorstand gewählt.

Ziel der Beherbergung und der Angebote des St. Michaelturm ist es Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ein Ort zu sein, an dem sie Erfahrungen machen, die sie in ihrem weiteren Lebensweg bestärken. Aus diesem Ziel heraus wollen wir einen Beitrag zur Werteorientierung, zur Ausweitung persönlicher und gruppenspezifischer Kompetenzen, zur Glaubensvermittlung, zur sinnhaften Freizeitgestaltung, zur Schaffung persönlicher Kontakte und Beziehungen sowie zur Wissensvermittlung leisten.

Entsprechend wichtig ist es, dass der St. Michaelturm ein Ort ist, an dem eine Kultur der Achtsamkeit vorherrscht und an dem Menschen Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt erfahren. Die Würde eines jeden Menschen und der Respekt vor der Einzigartigkeit des Lebens sollen in unserer Jugendbildungsstätte durch unser Tun erfahrbar sein.

Als Einrichtung der katholischen Kirche im Bistum Münster können wir auf die Präventionsordnung zurückgreifen. Diese bietet Lösungsansätze für einen bewussten Umgang mit grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt. Sie legt besonderen Wert auf die Prävention von Gewalttaten und macht eine Nulltoleranzhaltung deutlich.

Durch die Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzeptes (ISK) wollen wir dazu beitragen die Aufmerksamkeit unserer Mitarbeiter*innen zu stärken, eine Sprachfähigkeit fördern und unsere Haltung verdeutlichen, sodass der St. Michaelturm ein Ort bleibt, an dem sich Menschen sicher fühlen können und Grenzen respektiert werden.

Die Grundlage dieses ISK fußt auf der gemeinsamen Risikoanalyse mit allen Mitarbeiter*innen des St. Michaelturm. Die Weiterarbeit hat in einer Projektgruppe stattgefunden, die sich aus Menschen aller Bereiche des St. Michaelturm zusammengesetzt hat. Die Leitung der Projektgruppe hatten die pädagogische Mitarbeiterin und Präventionskraft sowie die Hausleitung des St. Michaelturm.

Nach einer Vorstellung des endgültigen ISK in der Mitarbeiter*innenschaft, wurde das ISK auf der Homepage der Jugendbildungsstätte veröffentlicht und ist für unsere Gäste jeder Zeit einsehbar. Darüber hinaus ist das ISK samt Entstehungsprozess in der Mitgliederversammlung des Vereins vorgestellt worden. Alle Referent*innen, die mit Gruppen in einem Seminarcontext arbeiten, sind vor ihren jeweiligen Seminaren über das ISK informiert.

Zur künftigen Weiterarbeit ist das ISK mit allen dazugehörigen Dokumenten auf dem Server des St. Michaelturm hinterlegt und ist über die Hausleitung abrufbar.

Risikoanalyse

In unserem Prozess war der Risikoanalyse ein zusätzlicher Schritt vorangestellt, durch den eine gemeinsame Grundlage für einen gewinnbringenden Austausch in den weiteren Schritten geschaffen wurde. Dieser zusätzliche Schritt bestand aus einer Basisangleichung, die das Thema der Prävention von sexualisierter Gewalt aufgefrischt und alle Mitarbeiter*innen unterstützt hat eine möglichst hohe Sprachfähigkeit zu erlangen.

Die weitere Risikoanalyse hatte zum Ziel, dass sich die Mitarbeiter*innen gemeinsam mit dem Ist-Stand auseinandersetzen, Schwachstellen aufdecken und bereits getroffene Vereinbarung zum Schutz von Menschen hervorheben.

Ein großer Teil der Risikoanalyse ist gemeinsam mit allen Mitarbeiter*innen durchgeführt worden. Durch die Methode des begehbaren Schaubildes war es möglich das gesamte Gelände des St. Michaelturms nach möglichen Risiken sowie bereits vorhandene oder möglichen Schutzfaktoren im Hinblick auf grenzverletzendes Verhalten bis hin zu sexualisierter Gewalt zu durchleuchten. Besonders hilfreich war an dieser Stelle des Prozesses, dass durch die Teilnahme aller Mitarbeiter*innen jede Perspektive in den Blick genommen werden konnte. Neben einem guten Bild über den Ist-Zustand, sind einige Fragestellungen entstanden, die beantwortet werden konnten. Vor allem gab es zu diesem frühen Zeitpunkt mit dem Blick auf den Soll-Zustand schon einige Handlungsvorschläge, die im weiteren Prozess Beachtung finden sollten.

Darüber hinaus konnte im Anschluss durch Anwendung spezifischer Leitfragen in Bezug auf die Jugendbildungsstätte die Bedeutung der einzelnen Themenbereiche eines Verhaltenskodexes herausgestellt werden. An diesem Prozess waren ebenso alle Mitarbeiter*innen beteiligt. Der Fokus wurde wiederholt auf den Ist-Soll-Vergleich gelegt.

Andere Teile der Risikoanalyse, wie zum Beispiel der Umgang mit der persönlichen Eignung der Mitarbeiter*innen, dem erweiterten Führungszeugnis und der Selbstauskunftserklärung sind themenorientiert aus den Bereichen der Hausleitung, der Pädagogik und dem Vorstand durchgeführt worden.

Alle Ergebnisse wurden schriftlich zusammengefasst. Das Zusammenführen dieser Ergebnisse stellte die Grundlage für die weitere Erstellung der Bausteine des ISK dar. Die Ergebnisse sind in einem Dokument zusammengeführt und werden auf dem Server der Jugendbildungsstätte gespeichert.

Persönliche Eignung

Die Präventionsordnung des Bistums Münster schreibt vor, dass nur Menschen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aktiv sein dürfen, die dazu fachlich und persönlich in der Lage sind. Diese Grundsätze sind für die Jugendbildungsstätte ebenfalls von großer Bedeutung. Alle Mitarbeiter*innen, sowie alle Referent*innen unserer Programme sind auf diese Eignung hin zu überprüfen.

Die Leitung von Vorstellungsgesprächen für Mitarbeiter*innen des St. Michaelturm liegt in den Händen der Hausleitung und des Vereinsvorstands. Der Vorstand des Vereins verfügt über Wissen zur Präventionsarbeit von sexualisierter Gewalt und bringt die Thematik in jedem Vorstellungsgespräch an.

Die Entscheidung über eine Zusammenarbeit mit Referent*innen für unsere Programme liegt im Ermessen der Pädagog*innen vor Ort. Die Pädagog*innen sind im Bereich „Prävention von sexualisierter Gewalt“ geschult und bringen die Thematik in jedem Erstgespräch an.

Sowohl in Vorstellungsgesprächen, als auch in Erstgesprächen steht der gelebte Umgang der Prävention von sexualisierter Gewalt im Mittelpunkt. Verdeutlicht wird das durch eine kurze Zusammenfassung des geltenden ISK. Ebenso wird die Notwendigkeit der Teilnahme an einer geeigneten Präventionsschulung und der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses hervorgehoben.

Darüber hinaus soll es in beiden Formen der Gespräche zu einem Austausch über folgende Fragestellung kommen: Inwieweit ist die Thematik der Prävention von sexualisierter Gewalt bekannt? Weiterführende Fragestellungen können sein: Welche ist die wichtigste Erfahrung, die Sie in einer Präventionsschulung gemacht haben? Wie kann gelebte Präventionsarbeit hier im St. Michaelturn aussehen?

Die Gespräche werden von mindestens zwei Menschen geführt, sodass im Anschluss ein Austausch und eine Reflexion des Gespräches stattfinden können.

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Laut Paragraph 5 der Präventionsordnung des Bistums Münster gehören zur oben beschriebenen Überprüfung der Eignung der Mitarbeiter*innen die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses und die der Selbstauskunftserklärung.

Darüber hinaus ist die Teilnahme an einer entsprechenden Präventionsschulung verpflichtend.

Erweitertes Führungszeugnis

Die Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis verhindert, dass verurteilte Straftäter*innen einen Zugang zum St. Michaelturn und den Gästen vor Ort bekommen.

Die Einsicht und anschließende Dokumentation der erweiterten Führungszeugnisse der Referent*innen erfolgt durch die zuständigen Pädagog*innen des St. Michaelturns. Sie sind es auch, die die schriftliche Aufforderung zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach Paragraph 30a Abs.2 Bundeszentralregistergesetz (BZRG) erteilen und spätestens vor Ablauf von fünf Jahren eine Wiedervorlage einfordern.

Für die Mitarbeiter*innen erfolgt der oben beschriebene Prozess durch die Hausleitung. Für die Hausleitung und die Mitglieder des Vereinsvorstandes erfolgt der oben beschriebene Prozess durch die*den Vorsitzende*n des Vereins. Die*der zweite Vorsitzende bestätigt im Rahmen einer Vorstandssitzung die Vorlage des erweiterten Führungszeugnisses der*des ersten Vorsitzenden und dokumentiert die Einsichtnahme im Vorstandsprotokoll.

Selbstauskunftserklärung

Die Mitarbeiter*innen müssen einmalig erklären, dass sie nicht wegen einer in der Präventionsordnung des Bistums Münster aufgeführten Straftat verurteilt sind und zum jetzigen Zeitpunkt auch kein Voruntersuchungsverfahren gegen sie eingeleitet worden ist. In diesem Zuge erklären sie ebenfalls, dass sie ihre entsprechenden Ansprechpartner*innen des St. Michaelturn unverzüglich darüber informieren, sobald ein Ermittlungsverfahren gegen sie eingeleitet wird.

Die Zuständigkeiten für die Aufforderung zur Selbstauskunftserklärung und die Dokumentation derer ist wie unter obenstehendem Punkt beschrieben. Die Hausleitung übernimmt diese Aufgabe für die

Mitarbeiter*innen des Hauses. Erteilt wird die Selbstauskunftserklärung in einem Zuge mit der Zustimmung des nachstehenden Verhaltenskodex.

Verhaltenskodex

Auch die Erstellung eines Verhaltenskodex verfolgt das Ziel eine deutliche Positionierung gegen grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt sichtbar werden zu lassen. Der Verhaltenskodex wurde explizit gemeinsam mit Mitarbeiter*innen erstellt, sodass anhand von konkreten Beispielen aus den Situationen vor Ort Umgangsformen vereinbart werden konnten. Dieses Vorgehen hat für unsere Mitarbeiter*innen große Bedeutung, da durch klare Rahmenbedingungen jede*r Tätige im Umgang mit anderen Menschen Sicherheit erlangt. Gleichzeitig wird auch deutlich, dass es vor allem wichtig ist einen transparenten Umgang zu pflegen. Denn nur mit einer gemeinsamen Basis im Umgang mit anderen Menschen wird es möglich, dass jede*r zuerst eine Situation einschätzen und diese im Anschluss gemeinsam mit anderen reflektiert werden kann. Der Verhaltenskodex ist die Möglichkeit, dass das oberste Ziel, die Würde des Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, respektvoll miteinander umzugehen und die Grenzen der Anderen zu achten in einer Vereinbarung niedergeschrieben wird. Um dauerhaft dafür Sorge zu tragen, dass die Verhaltensregeln Anwendung finden, werden sie von jeder*m neuen Mitarbeiter*in mit der Absicht unterschrieben, sich daran zu halten. Alle Abweichungen im Umgang miteinander müssen mit der Hausleitung besprochen werden und zieht eine Konsequenz mit sich.

Ausgewogenes Verhältnis von Nähe und Distanz

- Wir pflegen einen respektvollen Umgang miteinander. Dazu gehört, dass wir persönliche Grenzen im Umgang mit anderen Mitarbeiter*innen und im Umgang mit Gästen wahren und diese nicht überschreiten.
- Gerade im Umgang mit wechselnden Gästegruppen, die unterschiedlich oft und unterschiedlich lange vor Ort sind, ist es wichtig ein ausgewogenes Maß von Nähe und Distanz wahrzunehmen und deutlich zu benennen.
- Die Würde eines jeden Menschen ist von oberster Bedeutung. Wir begegnen allen Menschen freundlich und behandeln niemanden priorisiert.

Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

- Wir halten uns an die gesetzlichen Vorgaben, sowohl in Bezug auf die Altersfreigabe als auch in Bezug auf das Persönlichkeitsrecht.
- Wenn ein ausfallender Umgang mit Medien oder Netzwerken auffällig ist, wird dieser in angemessener Weise thematisiert. Vor allem dann, wenn eine Nutzung von Musik und Filmen, die nicht mit dem Grundgesetz vereinbar sind, sichtbar wird.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

- Für das Auftreten der Mitarbeiter*innen gilt die Grundhaltung, dass sie in Sprache, Wortwahl und Kleidung Vorbild für die anwesenden Gäste sind.
- Die Mitarbeiter*innen sollen durch angemessene Arbeitskleidung erkennbar sein. Das ermöglicht den Gästen eine einfachere Ansprache, aber vor allem auch eine Möglichkeit nachzuvollziehen, ob sich fremde Menschen im Gebäude aufhalten.

- Alle anwesenden Gäste sollen den Raum bekommen sich hier vor Ort zu entfalten. Dazu gehört auch, dass aufgrund der hohen Diversität der Gäste vielfältigste Arten der Kommunikation und des durch Kleidung ausgedrückten Lebensstils anerkannt werden müssen.
- Für das gemeinsame Essen im Speisesaal erwarten wir eine angemessene Kleiderwahl.

Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen

- Alle Gäste werden gleich behandelt. Es gibt keine Bevorzugung von Gästen aufgrund in Aussicht gestellter oder gemachter Geschenke.
- Mit allen Geschenken wird ein transparenter Umgang gepflegt. Sowohl was Geschenke innerhalb der Mitarbeiter*innenschaft angehen, als auch Geschenke einzelner Gäste die die Mitarbeiter*innenschaft betreffen. Trinkgeld wird unter den Mitarbeiter*innen geteilt.

Beachtung der Intimsphäre

- Der St. Michaelturm gibt einen Zimmerbelegungsplan an die Gruppen heraus. Dabei wird darauf geachtet, dass die empfohlene Aufteilung allen Geschlechtern entspricht. Darüber hinaus ist es obligatorisch, dass Betreuer*innen und Teilnehmer*innen in getrennten Zimmern untergebracht sind.
- Für die Mitarbeiter*innen gilt, dass sie die Zimmer der Gäste nur nach Absprache und in begründeten Fällen betreten dürfen. Dazu gehört eine eventuelle Zwischenreinigung oder die Beseitigung von Schäden, sowie eine Notsituation. In Fällen wie diesen sind ein Anklopfen an den Zimmern sowie das Offenhalten der Tür unabdingbar.
- Auch durch eine übergriffige Sprache kann die Intimsphäre einzelner Menschen verletzt werden. Es wird bewusst darauf geachtet, dass respektvoll miteinander gesprochen wird.

Verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol

- Der St. Michaelturm legt in seiner Hausordnung einen Teil des Umgangs mit Alkohol bereits fest. Im gesamten St. Michaelturm ist der Verzehr von hochprozentigem Alkohol untersagt. Ein verantwortungsvoller Umgang mit Bier, Sekt und Wein ist erlaubt und wird durch die Gruppenleitungen gesteuert.

Angemessenheit von Körperkontakten

- Im Umgang mit den Mitarbeiter*innen ist die Grenzachtung genauso bedeutend wie im Umgang mit Gästen.
- Jede Form von Körperkontakt ist sensibel zu betrachten. Körperkontakte sind nur zur Dauer und zum Zweck von erster Hilfe und in der Pädagogik sinnvoll eingesetzten Methoden zulässig.
- Unangemessene Körperkontakte, auch innerhalb der Gastgruppe, sind angemessen zu thematisieren und müssen Beachtung finden.

Beschwerdewege

Eine gelebte Rückmeldekultur ist ein wichtiger Schritt dahin, dass Sorgen ernstgenommen werden und Menschen mit ihren Anliegen begleitet werden. Gäste im St. Michaelturm sollen wissen an welchen Stellen sie Kritik und Lob, aber auch Sorgen und Dank loswerden können und dass konstruktiv

mit ihren Anliegen umgegangen wird. Besonders gilt es darauf zu achten, dass Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene ebenso ernst genommen werden wie ihre Begleitungen.

Schon während der Anreise werden die Gruppenleitungen darauf aufmerksam gemacht, dass sie ihre Anliegen gerne an die Mitarbeiter*innen melden dürfen und sie diese spätestens zur Abreise durch das Ausfüllen des Reflexionsbogens hinterlassen. Darüber hinaus hat der Prozess der Erstellung des ISK dazu geführt, dass eine Rückmeldemöglichkeit für alle Gäste des Hauses etabliert werden soll. Die Rückmeldemöglichkeit soll niedrigschwellig und muss für alle auch ohne die Begleitung der Gruppenleitung zugänglich sein.

Generell sind alle Mitarbeiter*innen des St. Michaelturm ansprechbar. Besonders in Fällen von Beschwerden über sexualisierte Gewalt oder grenzverletzendes Verhalten können diese Anliegen in Absprache an die Hausleitung oder die Pädagog*innen bzw. die Präventionsfachkräfte weitergegeben werden. Diese sind besonders geschult und stehen in der Verantwortung weitere Schritte einzuleiten und den Prozess zu begleiten. Sie werden sich kollegial untereinander beraten und angemessene weitere Schritte einleiten.

Mit dem Blick auf externe und gut zu erreichende Beratungsstellen stellen wir ein Defizit am Niederrhein fest. Die ersten Beratungsstellen lassen sich erst mit einiger Entfernung finden.

Beratungs- und Unterstützungsangebote der Jugendbildungsstätte

Präventionsfachkräfte	Anika Gesing: 02845/9846973 Nele Ebbing: 02845/9846973
Hausleitung	Sarah Kraschewski: 02845/9846972

Unabhängige Ansprechpersonen des Bistums Münster

Unabhängige Ansprechpersonen:	Hildegard Frieling Heipel: 01731643969 Bardo Schaffner: 015143816695 sekr.kommission@bistum-muenster.de
-------------------------------	---

Externe Beratungsstellen und neutrale Ansprechpartner*innen

kostenfreie Telefonseelsorge

0800/111 0 111
0800/111 0 222
116 123

Nummer gegen Kummer

116111

Fachstelle Prävention und Intervention bei sexueller Gewalt gegen Kinder und Jugendliche

02151/863272

Mo-Fr: 08:00-16:30 Uhr

Von der Leyen Platz 1, 47798 Krefeld

Beratungsstelle für Eltern, Jugendliche und Kinder

02842/908280

Mo-Do: 08:00-12:00 Uhr, Di: 14:00-17:00Uhr

Moerser Straße 165a, 47475 Kamp-Lintfort

Jugendschutz Gemeinde Rheurdt, Frau Birgit Leurs

02845/963331

birgit.leurs@rheurdt.de

Rathausstraße 35, 47509 Rheurdt

Kreisjugendamt Kleve

02821/85-0

info@kreis-kleve.de

Nassauer Allee 15-22, 47533 Kleve

Arbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz Nordrhein-Westfalen e.V.

0221/921392-0

info@mail.ajs.nrw.de

Poststraße 15-23, 50676 Köln

Polizei Rheurdt, Hauptkommissar Uwe Tebeck

02845/6688

BD-Geldern@polizei.nrw.de

Hauptstraße 39, 47509 Rheurdt

Beratungsstelle Caritas Geldern

02831/93950

Südwall 1-5, 47608 Geldern

Qualitätsmanagement

Gemäß der Präventionsordnung wird im Paragraphen 8 die Überprüfung eines irritierten Systems beschrieben. Gemeint ist damit, dass nach einem Vorfall oder spätestens vor Ablauf von fünf Jahren überprüft werden muss, inwieweit das ISK noch gültig ist. Der Vorstand des Vereins und die Hausleitung des St. Michaelturms tragen Sorge dafür, dass der Termin eingehalten wird. Besonders im Hinblick auf die hohe Diversität und wechselnde Bedingungen in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen ist es mit Sicherheit angebracht im Rahmen der Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter*innen das ISK wiederkehrend, alle eineinhalb Jahre zu betrachten und Änderungen direkt einzupflegen.

Aus- und Fortbildung

Ein zentraler Bestandteil der Präventionsarbeit vor sexualisierter Gewalt im Bistum Münster sind die Präventionsschulungen. Die Inhalte dieser und der Umgang mit ihnen werden ebenfalls in der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt geregelt. Ihr Ziel ist es über sexualisierte Gewalt zu informieren und Hilfestellungen zu geben, wie eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens geschaffen werden kann.

Die Präventionsschulung ist je nach Aufgabengebiet entweder als Intensiv-Schulung in einem Umfang von 12 Stunden oder als Basis-Schulung in einem Umfang von 6 Stunden zu absolvieren. Darüber hinaus ist spätestens nach fünf Jahren eine Auffrischung des Gelernten notwendig. Für die Auffrischung gilt, dass der Umfang dieser Schulung mindestens 50 Prozent der vorausgegangenen Schulung umfassen soll.

Für die Jugendbildungsstätte St. Michaelturn bedeutet das konkret, dass die Hausleitung und die Pädagog*innen jeweils eine Intensiv-Schulung besuchen. Die Mitarbeiter*innen der Verwaltung, Hausreinigung, Hausmeisterei, Küche sowie die Referent*innen, Ehrenamtliche und die Mitglieder des Vorstandes besuchen eine Basis-Schulung.

Die Aufforderung eine geeignete Präventionsschulung zu besuchen und die Dokumentation dessen findet für die Referent*innen durch die zuständigen Pädagog*innen, für die Mitarbeiter*innen durch die Hausleitung, für die Hausleitung sowie die Vorstandsmitglieder durch die*den erste*n Vorsitzende*n statt. Die*der zweite Vorsitzende legt die Bestätigung der Teilnahme an einer Präventionsschulung der*dem zweiten Vorsitzenden vor. Dieser Vorgang wird im Vorstandsprotokoll dokumentiert.

Die Thematik der Prävention von sexualisierter Gewalt soll zukünftig mindestens einmal jährlich im sogenannten Hausteams, einer Abstimmung der einzelnen Bereiche des St. Michaelturn, Beachtung finden. Darüber hinaus werden die Hausleitung in Mitarbeiter*innengesprächen sowie die Präventionsfachkraft in Gesprächen mit den Mitarbeiter*innen auf mögliche Fortbildungen aufmerksam machen und interessante Themen vorschlagen. Durch die am Ende eines Seminars stattfindende Reflexion mit Referent*innen und Pädagog*innen, finden eine konstante Weiterentwicklung und ein reflexiver Austausch statt. Dadurch sind die Fortbildungsbedarfe der Referent*innen für die Pädagog*innen im Blick zu behalten.

Der Wunsch der Mitarbeiter*innen, durch weitere Schulungen auf dem Gebiet der Prävention von sexualisierter Gewalt sprachfähiger zu werden und dadurch selbstbewusster aufzutreten, wird Beachtung finden. Es wird das Ziel verfolgt eineinhalbjährig das Thema der Prävention von sexualisierter Gewalt zu bearbeiten und damit allen Mitarbeiter*innen einen Zugang zu wichtigen Inhalten zu ermöglichen.

Maßnahmen zur Stärkung

Für die Jugendbildungsstätte St. Michaelturn ist es wichtig, ein Ort zu sein, an dem alle Menschen erfahren können, dass die Würde des Menschen oberstes Ziel im Zusammenleben hat und das ein respektvoller Umgang miteinander unabdingbar ist. Unsere Gäste sind meist wenige Tage bei uns und erleben dennoch häufig eine Zeit, an die sie sich noch lange zurück erinnern. Unser Ziel ist es, jedem

Menschen die Erfahrung zu ermöglichen, gestärkt aus der Zeit am St. Michaelturm zurück in seinen*ihren Alltag zu gehen. Welche Erfahrungen prägen und eine wichtige Unterstützung sein können, ist ebenso divers wie es unsere Gäste sind. Dennoch legen wir großen Wert darauf, dass unsere Gäste erfahren, dass sie es wert sind, dass mit ihnen wertschätzend und auf Augenhöhe umgegangen wird.

Besonders in der pädagogischen Arbeit legen wir großen Wert darauf teilnehmer*innen- und prozessorientiert zu arbeiten sowie unseren Gäste auf Augenhöhe zu begegnen. In allen Angeboten des Hauses geht es darum den einzelnen Menschen zu stärken und erfahren zu lassen, dass jede*r ein selbstbestimmtes und würdevolles Leben führen darf. Darüber hinaus gibt es Angebote, die die Präventionsarbeit explizit aufgreifen und dadurch bewusst durch ganze Gruppen in Anspruch genommen werden können.

Schlusswort

Der Prozess der Erarbeitung des ISK hat dazu beigetragen, dass die Aufmerksamkeit unserer Mitarbeiter*innen für das Thema der Prävention von sexualisierter Gewalt gestärkt und eine Sprachfähigkeit gefördert wurde. Unsere Haltung, Werte und Vorgänge innerhalb des Hauses sind deutlich hervorgehoben worden und eine Stütze darin, dass der St. Michaelturm ein Ort bleibt, an dem sich Menschen sicher fühlen können, die Würde des Menschen oberste Priorität hat und Grenzen respektiert werden.

In Kraft gesetzt durch die Vorsitzenden des St. Michaelturm Schaephuysen e.V. Thomas van Eymeren und Simon Derrix in Rheurdt-Schaephuysen am 23.09.2021.

Quellenverzeichnis

In der Zusammenstellung wurden Inhalte aus folgenden Quellen verwendet:

(Erz-) Bischöfe der in Nordrhein-Westfalen gelegenen (Erz-) Diözesen (2014): Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz-oder hilfebedürftigen Erwachsenen für den nordrhein-westfälischen Teil des Bistums Münster (Präventionsordnung)