

## **Schutzkonzept gemäß der Präventionsordnung gegen sexualisierte Gewalt**

Kinderheim St. Hermann-Josef, Bungartzstr. 15, 52134 Herzogenrath

Träger: Kath. Pfarrei St. Willibrord, Hauptstr. 49, 52134 Herzogenrath

### **1. Präambel**

### **2. Ziele**

### **3. Standards und Anforderungen**

3.1 Persönlichkeitsrechte

3.2 Partizipation

3.3 Konflikte und Beschwerden

3.4 Umgang mit Grenzen

### **4. Umgang mit sexualisierter Gewalt**

4.1 Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Taten

### **5. Anforderungen an die Führungskräfte und Mitarbeitende**

### **6. Instrumente zur Umsetzung des Schutzkonzeptes**

6.1 Erweitertes Führungszeugnis

6.2 Verhaltenskodex

6.3 Schulungen und Fortbildungen

6.4 Dokumentation

6.5 Arbeitsgruppe zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzeptes

6.6 Präventionsfachkraft

### **7. Einbindung der Prävention in das Regelwerk des Kinderheimes**

7.1 Personalauswahl

7.2 Stellenausschreibungen

7.3 Leitbild und Qualitätsmanagement

7.4 Maßnahmen zur Stärkung von Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

7.5 Konflikt und Beschwerdemanagement

### **8. Umgang mit Verdachtsfällen**

## **1. Präambel**

Als eine Einrichtung der Jugendhilfe wollen wir allen Menschen, die sich uns anvertrauen, Hilfe und Unterstützung anbieten, damit sie ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen, ihre Beziehungsfähigkeit und ihren persönlichen Glauben entfalten können.

Jede Form von körperlicher, verbaler, psychischer und sexualisierter Gewalt widerspricht den Prinzipien unseres fachlichen Handelns. Jedes Verhalten, das die Achtung vor dem anderen Menschen und seiner eigenen Entwicklung verletzt oder stört, ist mit unserem Auftrag unvereinbar.

Jeder Mensch ist einmalig als Person, er ist in seiner Würde zu schützen, sein Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit ist zu achten und seine sexuelle Integrität zu wahren. Diesem Recht weiß/sieht sich unsere Einrichtung in besonderer Weise verpflichtet.

Vor diesem Hintergrund verstehen wir Prävention gegen jede Form von Gewalt und die Entwicklung einer Kultur des grenzachtenden Umgangs als integralen Bestandteil unserer Arbeit und als dauerhafte Verpflichtung aller, die bei uns hauptberuflich oder ehrenamtlich mitarbeiten.

Mit unserem institutionellen Schutzkonzept wollen wir sicherstellen, dass der Persönlichkeitsschutz in unserem Kinderheim gewährleistet wird und die Persönlichkeitsrechte in unserer Arbeit beachtet werden. Wir stehen für eine Kultur der Achtsamkeit.

Das Schutzkonzept beschreibt, wie wir in unserer Organisation eine Kultur des achtsamen und grenzachtenden Miteinanders entwickeln und pflegen wollen, damit unsere Einrichtung ein sicherer Ort für die uns anvertrauten Menschen und für unsere Mitarbeitenden darstellt. Grundlage bildet eine systematische Auseinandersetzung mit Risiko- und Gefährdungsfaktoren.

Das Konzept stellt den Rahmen unserer Präventionsarbeit dar und ist zugleich der übergeordnete Plan für deren Verwirklichung in unserem Hause.

Grundlage dieses institutionellen Schutzkonzeptes ist die Präventionsordnung des Bistums Aachen.

## **2. Ziele:**

Mit diesem Schutzkonzept verbinden wir folgende Zielsetzungen:

- Beschreibung der Standards und Anforderungen, die sich aus der Prävention gegen sexuelle Gewalt und andere Grenzverletzungen für das Kinderheim und unsere Mitarbeitenden ergeben.
- Darlegung der Verankerung der Prävention im Regelwerk und der Einbindung in die Qualitätsentwicklung in unserem Kinderheim.
- Festlegung von Verhaltensanforderungen für die Führungsverantwortlichen und die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen unseres Hauses.
- Beschreibung der Regelungen und Verfahren zur Sicherstellung der persönlichen Eignung unserer hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden.
- Festlegung der Wege zur Schulung und Qualifizierung unserer hauptberuflich und ehrenamtlich Mitarbeitenden.
- Beschreibung unseres Beschwerdemanagements mit den entsprechenden Beschwerdeverfahren.
- Sicherstellung eines sachgerechten Umgangs mit Verdachtsfällen und einer nachhaltigen Aufarbeitung dadurch entstandener Situationen.
- Beschreibung der Wege zur Einhaltung und Weiterentwicklung des Schutzkonzeptes.
- Schaffung von Transparenz durch die Veröffentlichung des Verhaltenskodex.

## **3. Standards und Anforderungen**

### **3.1 Persönlichkeitsrechte**

Wir stellen sicher, dass die Persönlichkeitsrechte der uns anvertrauten Menschen und ihre Persönlichkeit in jeder Phase der Hilfe geschützt werden. Dazu gehört insbesondere der Schutz vor physischer und psychischer Gewalt, vor Schadenszufügung oder Misshandlung, vor sexueller Gewalt, vor Vernachlässigung, schlechter Behandlung oder Ausbeutung.

Wir achten die Privatsphäre der uns anvertrauten Menschen und deren Recht auf Intimität.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden sind sich ihrer besonderen Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den ihnen Anvertrauten und Schutzbefohlenen bewusst und handeln entsprechend.

Unsere Mitarbeitenden sind entsprechend geschult und in den Verhaltenskodex unseres Handelns eingewiesen. Wir stärken sie in ihrem professionellen, pädagogischen Handeln und geben ihnen dabei Orientierung und Sicherheit.

Wir sorgen für Transparenz in unserer Arbeit und arbeiten mit den Aufsichtsführenden Stellen eng zusammen.

### 3.2 Partizipation

Wir setzen die Beteiligungsrechte um und beziehen die uns anvertrauten Menschen und ihre Angehörigen aktiv in unsere Arbeit mit ein.

Wir verfügen über institutionalisierte Formen der Beteiligung und gestalten unser Strukturen und Rahmenbedingungen so, dass Mitsprache und Beteiligung ermöglicht werden.

### 3.3 Konflikte und Beschwerden

Wir legen Wert auf eine achtsame, wertschätzende Kommunikation und Zusammenarbeit. Dazu gehört auch eine transparente Konflikt- und Beschwerdekultur.

- Anvertraute, ihre Angehörigen aber auch unsere Mitarbeitenden werden ermutigt, auf Fehler aufmerksam zu machen und Probleme offen anzusprechen.
- Wir klären über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten auf; die Verfahren zur Klärung von Beschwerden und Konflikten sind transparent.
- Wir weisen auf externe Beschwerdeinstanzen hin.

### 3.4 Umgang mit Grenzen

Wir achten die Würde und die Integrität des Menschen und begegnen den uns Anvertrauten in allen Situationen und Phasen der Hilfe respektvoll und wertschätzend. Wir beachten das Gebot der Verhältnismäßigkeit der pädagogischen Mittel und das Willkürverbot.

Wir reflektieren unser Handeln regelmäßig und unterstützen unsere Mitarbeitenden, damit sie Handlungssicherheit erhalten und sicher mit eigenen und fremden Grenzen umgehen können.

Der Umgang mit Grenzen, Projektions- und Übertragungsdynamiken und die Prävention gegen Gewalt ist Bestandteil der Qualifizierung unserer Mitarbeitenden.

## **4. Umgang mit sexualisierter Gewalt**

### **4.1 Grenzverletzungen, Übergriffe und strafrechtlich relevante Taten**

Wir unterscheiden drei Formen der sexualisierten Gewalt: die Grenzverletzung, den Übergriff und die strafrechtlich relevante Tat.

Eine Grenzverletzung passiert aufgrund fachlichen Fehlverhaltens oder mangelnder Erfahrung. Grenzverletzungen können nicht ganz vermieden werden, da die Grenzen der Menschen verschieden sind. Die Betroffenen selbst, die grenzverletzende Person oder Dritte können eine Grenzverletzung wahrnehmen. In der Konsequenz sind eine Entschuldigung und eine Verhaltensänderung notwendig.

Ein Übergriff ist eine gezielte Grenzverletzung. Übergriffe sind nicht mehr versehentlich und werden trotz abwehrenden Reaktionen der Betroffenen vorgenommen. Diese müssen dienstrechtlich geahndet werden, Übergriffe, die nicht geahndet werden, können in strafrechtlich relevante Taten münden.

Unsere These ist, dass jede strafrechtlich relevante Tat damit beginnt, dass Grenzen missachtet werden und Grenzverletzungen unachtsam übersehen werden. Das Kinderheim kann nur dann zu einem sicheren Ort werden, wenn wir achtsam mit unseren eigenen und den Grenzen anderer umgehen.

## **5. Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende**

Die Verhaltensanforderungen, die sich aus der Prävention gegen jede Form von Gewalt für unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden ergeben, haben wir in einem Verhaltenskodex dargelegt.

Allgemeine Verhaltensanforderungen und -regeln sind insbesondere:

- Unsere Arbeit und unsere Zusammenarbeit sind geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Führungskräfte und Mitarbeitende verstehen sich als Teil eines Netzwerkes, in dem die Zusammenarbeit partnerschaftlich und arbeitsteilig gestaltet wird. Dies schließt den Teil der Prävention explizit mit ein.
- Unsere Führungskräfte pflegen einen kooperativen Führungsstil. Grundsäulen ihres Leitens und Führens sind Vertrauen, Wertschätzung und Respekt sowie die Beteiligung der Mitarbeitenden und ihre Einbindung in die sie betreffenden Entscheidungsabläufe. Dies ist ein wichtiger Teil der Kultur der Achtsamkeit.

- Unsere Führungskräfte und unsere Mitarbeitenden gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um.
- Sie kennen die Persönlichkeitsrechte, achten sie und tragen Sorge, dass der Persönlichkeitsschutz, der ihnen Anvertrauten gewährleistet wird.
- Sie respektieren die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der Scham der Kinder, Jugendlichen und der erwachsenen Schutzbefohlenen. Sie achten auch auf ihre eigenen Grenzen und gehen achtsam mit Bildern und Medien um, insbesondere in der Nutzung von mobilen Endgeräten und Internet.
- Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind aufgefordert, Grenzverletzungen bewusst wahrzunehmen und die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen Schutzbefohlenen einzuleiten.
- Sie sind darüber informiert, dass jede gewaltgeprägte Äußerung oder Handlung und jede sexualisierte Handlung in der Beziehung zu Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen disziplinarische und strafrechtliche Folgen hat.
- Alle Führungskräfte und Mitarbeitenden sind aufgefordert, gegen jegliches diskriminierendes, gewalttätiges und sexistisches Verhalten, ob in Wort oder Tat aktiv Stellung zu nehmen. Bei Grenzverletzungen, Übergriffen und gewalttätigen Handlungen durch Mitarbeitende und andere Anvertraute greifen sie ein.
- Sie sind verpflichtet, Kenntnisse eines Sachverhalts, der den Verdacht auf grenzverletzendes Verhalten oder sexuellen Missbrauchs nahelegt, ihrer/m Vorgesetzten mitzuteilen. Sie kennen die Verfahrenswege bei Verdachtsfällen und die Ansprechpersonen in unserer Organisation.

Unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden sind verpflichtet diese grundsätzlichen Verhaltensregeln einzuhalten.

Für die Handlungsfelder, in denen ein besonderes Nähe-/ Distanzverhältnis zwischen den beteiligten Personen eine prägende Rolle spielt, ergänzen spezifische Verhaltensregeln den Verhaltenskodex.

Die besonderen arbeitsbereichs- und aufgabenspezifischen Teile des Verhaltenskodex umfassen zum Beispiel Verhaltensregeln:

- zum Umgang, zur Sprache und zur Wortwahl in der Arbeit,
- zur adäquaten Gestaltung von Nähe und Distanz,
- zur Angemessenheit von Körperkontakten und zur Beachtung der Intimsphäre,
- zur Zulässigkeit von Geschenken,
- zu zulässigen erzieherischen Maßnahmen,
- zum Umgang mit und zur Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken

## **6. Instrumente zur Umsetzung des Schutzkonzeptes**

### **6.1 Erweitertes Führungszeugnis**

Wir tragen Sorge dafür, dass Personen, die rechtskräftig wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung sowie weiterer sexualbezogener Straftaten verurteilt worden sind, bei uns weder im Rahmen einer hauptberuflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit, Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutzbefohlene beaufsichtigen, betreuen, erziehen, unterrichten oder pflegen noch sonst auf Grund der Art ihrer Tätigkeit mit diesen regelmäßigen Kontakt haben.

Wir holen von neuen hauptberuflichen Mitarbeitenden vor ihrer Einstellung und darüber hinaus in Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein.

Wir holen von neuen Ehrenamtlichen vor Aufnahme einer Tätigkeit und darüber hinaus im Abstand von fünf Jahren ein erweitertes Führungszeugnis nach § 30a Absatz 1 des Bundeszentralregistergesetzes ein.

Ein im Rahmen einer Bewerbung oder einer Beschäftigung vorgelegtes erweitertes Führungszeugnis wird nur von der/dem jeweils für die Prüfung bestellten Verantwortlichen geprüft.

### **6.2 Verhaltenskodex**

Wir verpflichten neue hauptberufliche und ehrenamtliche Mitarbeitende auf unseren Verhaltenskodex. Dazu wird der Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden unterzeichnet und in der Personalakte bzw. von der Personalabteilung aufbewahrt.

### **6.3 Schulungen und Fortbildungen**

Wir sind uns der Verantwortung bewusst, dass die Prävention gegen jede Form von Gewalt integraler Bestandteil unserer Qualifizierungsmaßnahmen ist.

Deshalb schulen wir alle Personen, die mit Kinder, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen arbeiten und unterweisen sie in die damit verbundenen Anforderungen.

Im Rahmen unserer Personalentwicklung ermitteln wir auch den sich im jeweiligen Arbeitsbereich ergebenden Fortbildungsbedarf unserer Mitarbeitenden.

Wir bieten Beratung, Schulungen und Fortbildungen an, die beispielweise Fragen von

- angemessenem Nähe- und Distanzverhältnis,
- professioneller Rollengestaltung
- Strategien von Täterinnen und Tätern,
- Psychodynamiken von Betroffenen,
- Dynamiken in Institutionen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und weiteren einschlägig rechtlichen Bestimmungen,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- konstruktiver Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- Verfahrenswegen bei Anzeichen sexualisierter Gewalt,
- Informationen zu notwendigen und angemessenen Hilfen für Personen, die von sexualisierter Gewalt betroffen sind und für ihre Angehörigen,
- sexualisierter Gewalt von minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen an anderen minderjährigen oder erwachsenen Schutzbefohlenen.
- Fortbildung zum Thema Traumatisierungen von Kindern und Jugendlichen

Konkret führen wir Schulungen und Fortbildungen durch:

- Einführung in die Thematik mit Unterzeichnung des Verhaltenskodex,
- Thematisierung mindestens jährlich für Hauptberufliche in Team- oder Dienstbesprechungen und für Ehrenamtliche bei deren Treffen mit folgenden Aspekten:
  - o Was fällt mir bei der Einhaltung des Verhaltenskodex leicht, was fällt mir schwer?
  - o Muss der Verhaltenskodex weiterentwickelt werden?
  - o Welche zielgruppenspezifischen Besonderheiten gibt es?
  - o Gibt es strukturelle und prozessbezogene Gefährdungspotentiale?
  - o Was muss an die Erziehungsleitungen und die Arbeitsgruppe weitergegeben werden?
- Individuelle externe und interne Fortbildungsangebote.

#### 6.4 Dokumentation

Wir haben unsere Standards und Anforderungen, unsere Regeln und Verfahren verschriftlicht.

Unsere Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Persönlichkeitsschutzes sowie zur Einhaltung des hier beschriebenen, institutionellen Schutzkonzeptes ist in einer Selbstverpflichtungserklärung zusammengefasst, die wir auf



unserer Homepage öffentlich gemacht haben. Dort ist auch das Schutzkonzept und der Verhaltenskodex verfügbar.

Wir dokumentieren:

- Die Prüfung der persönlichen Eignung entsprechend den Ausführungsbestimmungen der Präventionsordnung.
- Die Teilnahme an den Unterweisungen, Schulungen und Fortbildungen
- Die angezeigten Verdachtssituationen, Vorkommisse und Beschwerden und den Umgang damit.

#### 6.5 Arbeitsgruppe zur Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzeptes

Das Kinderheim St. Hermann-Josef hat eine Arbeitsgruppe zur Entwicklung und Fortschreibung des Konzeptes eingerichtet. Die Gruppe wird von der Einrichtungsleitung eingesetzt. Die Arbeitsgruppe überprüft die Einhaltung des Schutzkonzeptes. Sie nimmt Hinweise aus der Belegschaft auf und arbeitet diese in die Instrumente dieses Schutzkonzeptes ein.

Die Arbeitsgruppe trifft sich mindestens einmal pro Jahr und wird von der Einrichtungsleitung einberufen.

In den künftigen Treffen wird die Umsetzung des Schutzkonzept reflektiert. Anregungen (aus der Mitarbeiterschaft) zur Weiterentwicklung, Ausgestaltung der Nachhaltigkeit und zum Lebendig halten des Schutzkonzeptes werden diskutiert und operationalisiert.

#### 6.6 Präventionsfachkraft

Für die Umsetzung der bischöflichen Leitlinien und Verordnungen im Bereich der Prävention und des Umgangs mit sexueller Gewalt haben wir eine Präventionsfachkraft bestellt, die uns in allen Fragen der Prävention berät und unterstützt.

#### Präventionsfachkraft:

Gemeindereferent Mario Hellebrandt

Theklastr. 17, Telefon: 02406 – 98 64 19

E-Mail: mario.hellebrandt@t-online.de

Sie steht den hauptamtlichen und ehrenamtlich Mitarbeitenden in allen Fragen des Anvertrauensschutzes als Ansprechpartner zur Verfügung.

## **7. Einbindung der Prävention in das Regelwerk des Kinderheimes**

### **7.1 Personalauswahl**

Mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung, Ausbildung von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen betrauen wir nur Personen, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die persönliche Eignung verfügen.

Unsere zuständigen Personalverantwortlichen thematisieren die Prävention gegen sexualisierte Gewalt im Vorstellungsgespräch sowie in weiteren Mitarbeitergesprächen.

Wir lassen uns von neuen hauptamtlichen Mitarbeitenden eine Selbstauskunftserklärung unterzeichnen, in der diese uns gegenüber versichern, dass sie nicht wegen einer Straftat im Sinn von § 2 Absatz 2 der PräVO rechtskräftig verurteilt sind und gegen sie auch nicht wegen des Verdachts einer solchen Straftat ermittelt wird oder ein Strafprozess anhängig ist, dass gegen sie keine kirchlichen Straf- oder sonstige Maßnahmen wegen sexualisierter Gewalt ergangen sind und auch keine Voruntersuchung eingeleitet ist.

Außerdem werden Sie darin verpflichtet, uns bei Einleitung eines Ermittlungsverfahrens wegen Verdachts einer Straftat im Sinne von § 2 Absatz 2 PräVO oder einer kirchlichen Voruntersuchung im Zusammenhang mit sexualisierter Gewalt hierüber unverzüglich zu informieren.

### **7.2 Stellenausschreibungen**

Stellenausschreibungen aller hauptamtlichen Mitarbeitenden und aller Führungskräfte, die mit der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung, Unterrichtung von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutzbefohlenen betraut sind, nehmen Bezug auf dieses Konzept.

### **7.3 Leitbild und Qualitätsmanagement**

Wir haben die mit der Prävention und der Entwicklung einer Kultur der Achtsamkeit verbundenen Anforderungen und Standards in unser Leitbild, unsere Konzeptionen

und Regelwerke eingearbeitet und die damit verbundenen Strukturen und Prozesse transparent und nachvollziehbar beschrieben.

#### 7.4 Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen

Ausgehend von unserem Leitbild ist es Aufgabe aller Mitarbeitenden, die Stärkung der Selbstkompetenz der sich uns anvertrauenden und anvertrauten Menschen zu unterstützen. Dazu gehört, dass wir die von uns Betreuten über ihre Rechte und Pflichten informieren – und auch über die Verhaltensregeln, die in unserer Einrichtung gelten. Wir arbeiten präventiv mit Kindern und Jugendlichen, indem wir sie in ihrer Selbstbestimmung und Autonomie so weit wie möglich stärken. Das von uns eingesetzte Personal begegnet den Betreuten und Klienten mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung. Die Kinder und Jugendlichen können Ihre Interessen im Alltag und im Kinder- und Jugendparlament darstellen.

Die Arbeit an dieser Haltung ist regelmäßig Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte thematisieren mit den ihnen anvertrauten Menschen Themen, die der Prävention dienen, und werten Alltagssituationen diesbezüglich mit ihnen aus. Gleichzeitig unterstützen die Fachkräfte die Betreuten darin, sich – intern oder extern – mit Themen wie z. B.: der eigene Körper (Sensibilisierung für physische Integrität), die eigenen Rechte (Schutz vor Gewalt und Vernachlässigung und Anlaufstellen), Sexualität (Enttabuisierung, Sprachfähigkeit schaffen), Förderung von Ich-Stärke (Selbstbehauptungskurse) zu beschäftigen.

Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in sogenannter Leichter Sprache – ggf. mehrsprachig, bildhaft und kindgerecht – stellen wir für die von uns Betreuten sowie deren Angehörige zur Verfügung.

#### 7.5 Konflikt- und Beschwerdemanagement

Für Konflikte und Beschwerden stellen wir ein geregeltes, transparentes Beschwerdeverfahren zur Verfügung. Wir informieren über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten.

## **8. Umgang mit Verdachtsfällen**

Den Umgang mit Grenzverletzung und Übergriffen und damit verbundenen Verdachtsmomenten haben wir in einer Handlungskette geregelt.

Für Fragen, Hinweise und Beschwerden im Bezug auf jede Form von Gewalt ist die/der direkte Vorgesetzte und / oder die Erziehungsleitung Ansprechpartner.

Bei Hinweisen, Anhaltspunkten und Verdachtsmomenten wenden sich die Personen an den direkten Vorgesetzten und / oder die Erziehungsleitung.

Wir sorgen dafür, dass den von Gewalt Betroffenen, ihren Angehörigen und unseren Mitarbeitenden in den betroffenen Arbeitsbereichen, die notwendigen und angemessenen Hilfen zur Verfügung gestellt werden, um aufgetretene Vorfälle nachhaltig aufzuarbeiten und zu bewältigen.

Dazu gehören insbesondere

- externe Beratung und Begleitung durch eine kompetente Fachstelle,
- Supervision für Mitarbeitende,
- ggfls. therapeutische Hilfen.
- Juristische Beratung

Herzogenrath, den 27.11.2018

Gez.

Rosi Sommer  
Einrichtungsleiterin

Kinderheim St. Hermann-Josef  
Bungartzstr. 15  
52134 Herzogenrath  
Tel.: 02406 98812-0  
E-Mail: sommer@kinderheim-merkstein.de