

Empfehlungen für die Auswahl, Einführung und Begleitung von Haupt- und Ehrenamtlichen im Bistum Münster

Zum Schutz von Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in Einrichtungen und Diensten katholischer Rechtsträger im Bistum Münster sollen im Bewerbungsverfahren und im Erstgespräch

1. das Anliegen der Prävention von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt deutlich gemacht werden

und

2. potentielle Täter Täterinnen abgeschreckt werden.

Es ist hilfreich, ein Bewerbungs- bzw. Erstgespräch nicht alleine zu führen. Darüber hinaus sollten sie mit einer Standard-Frageliste strukturiert werden, um Vergleiche zwischen Bewerbenden/ Interessierten anstellen und Besonderheiten feststellen zu können. Da es für Ehrenamtliche in der Regel kein Bewerbungsverfahren gibt, sind Sie zumeist auf Ihren Eindruck im Erstgespräch und mögliche Einschätzungen Dritter angewiesen. Vor allem die Heranführung an das Thema grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt und damit verbundene Fragen sollten vorab im Team geübt werden, um diese mit der nötigen Sensibilität aber auch Klarheit zu stellen. Die angeführten Aspekte lassen nicht unmittelbar auf potentielle Täter/innen schließen, denn für alle Punkte kann es auch plausible Begründungen geben. Auffälligkeiten/Irritationen sollten Sie aber dennoch ansprechen, um einen bestmöglichen Eindruck zu bekommen. Innerhalb von Bewerbungsverfahren bzw. Erstgesprächen mit möglichen Haupt- bzw. Ehrenamtlichen ist an unterschiedlichen Stellen das Präventionsanliegen zu integrieren.

1. Bewerbungsunterlagen:

Die Bewerbungsunterlagen können beispielsweise auf folgende Auffälligkeiten hin untersucht werden:

- Analyse der Bewerbungsunterlagen auf kritische Stellenwechsel
- „Trennung im gegenseitigen Einvernehmen“
- Arbeitsbescheinigung statt qualifiziertem Zeugnis
- Fehlende Zeugnisse
- Lücken oder massive Brüche im Lebenslauf

2. Bewerbungs-/Erstgespräch:

Im Bewerbungs- bzw. Erstgespräch sollten Sie deutlich machen, dass Ihre Pfarrei in Fragen von sexualisierter Gewalt und Prävention sensibilisiert ist.

Nach einem Einstieg in das Thema ist auf die Präventionsordnung des Bistums Münster und die damit verbundenen Auflagen/Voraussetzungen hinzuweisen. Auch können Sie neben standardisierten Fragen und Informationen die Position der Bewerberin/des Bewerbers bzw. des/der Ehrenamtlichen erfragen.

Weitere Informationen und Anregungen finden Sie im Leitfaden auf der letzten Seite dieses Dokumentes.

In der Pfarrei wird das ISK mit dem Blick auf Kinder und Jugendliche erstellt. Die schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sind in der Regel in Institutionen anzutreffen, die nicht in der Trägerschaft einer Pfarrei sondern eines Caritasverbandes oder ähnlichem sind.

3. Arbeitsvertrag / Einsatzbeginn:

Folgende Materialien sollten mit den Unterlagen zum Arbeitsvertrag zugesendet, bzw. Ehrenamtlichen im Erstgespräch ausgehändigt werden:

- Institutionelles Schutzkonzept der Pfarrei/Einrichtung inkl. der folgenden Dokumente
- Selbstauskunftserklärung (Hauptamtliche)
- Verhaltenskodex (Haupt- und Ehrenamtliche)
- Aufforderungsschreiben zur Vorlage eines Erweiterten Führungszeugnisses (Haupt- und Ehrenamtliche)
- Dokumentation der Einsichtnahme in das Erweiterte Führungszeugnis (Ehrenamtliche) zum Unterzeichnen vorlegen

4. Probezeit:

Nutzen Sie die Probezeit, um sich ein Bild von den fachlichen und persönlichen Kompetenzen neuer Mitarbeitenden in der professionellen Beziehungsgestaltung zu machen und sprechen Sie Auffälligkeiten (sowohl positive/wertschätzende wie irritierende/bedenkliche) an.

5. Personalgespräche:

Auch in Personalgesprächen sollten die Inhalte des Pfarreispezifischen institutionellen Schutzkonzeptes und die Erfahrungen mit den Bausteinen in der praktischen Arbeit thematisiert werden.

Beispiele hierzu sind:

- Professionelle Gestaltung des Kontaktes zu Kindern und Jugendlichen (angemessenes Nähe-Distanz-Verhältnis)
- Bedürfnisse der Kinder und Jugendlichen erkennen und das pädagogische Handeln danach ausrichten
- Konsequenzen setzen und Regeln sicher umsetzen
- Zuverlässig sein für Kinder, Jugendliche und Sorgeberechtigte (z.B. Absprachen einhalten)
- Wertschätzende Grundhaltung und respektvoller Umgang
- Reflexionsfähigkeit des eigenen Handelns
- Individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Fortbildungsbedarf zum Thema
- Leitfaden mit präventionsrelevanten Fragen für das Vorstellungsgespräch / Erstgespräch mit Ehrenamtlichen

Allgemein

- Was gefällt Ihnen an der Arbeit mit Kindern/Jugendlichen?
- Was sind Ihre Stärken und Schwächen in Bezug auf die Arbeit mit Kindern/Jugendlichen?
- Was sind beliebte Aufgaben? Was weniger beliebte?

Einstieg in das Thema:

- ✓ Darstellung der derzeitigen Situation
 - Aufgabe der katholischen Kirche, aus den Missbrauchsfällen der Vergangenheit zu lernen
 - Hinweise auf die Präventionsordnung geben
 - Kindern und Jugendlichen Schutz bieten
 - Mitarbeitende übernehmen Verantwortung zur Prävention sexualisierter Gewalt
- ✓ Haben Sie schon mal etwas über die Präventionsarbeit im Bistum Münster/in unserer Pfarrei gehört, sich darüber informiert oder Fragen dazu?
- ✓ Haben Sie Erfahrungen in der Präventionsarbeit oder Ideen dazu, was diese in der Arbeit/für Ihre Tätigkeit mit Kindern und Jugendlichen bedeuten könnte?

- ✓ Was bedeutet für Sie professionelle Nähe und Distanz? Wie haben Sie diese ggf. in Ihrer vorherigen Tätigkeit gestaltet und was wäre Ihnen bezogen auf Ihr zukünftiges Tätigkeitsfeld wichtig?
- ✓ Praxisbeispiele anführen, welche Ihnen z.B. die Leitungen aus den verschiedenen Tätigkeitsfeldern Ihrer Pfarrei zur Verfügung stellen (z.B. Wie würden Sie sich verhalten, wenn: ...sich zwei Kinder in der Kita schupsen und Schimpfwörter „fliegen“; ...Eltern Sie auffordern, während der Ferienfreizeit darauf zu achten, dass ihre 15jährige Tochter nicht rumknutscht; ...Sie beobachten, dass ein Kollege/eine Kollegin sich einem Kind/Jugendlichen für Ihr Empfinden unangemessen nähert.)

Institutionelles Schutzkonzept

- ✓ Information über das eigene institutionelle Schutzkonzept in Kürze
- ✓ Hinweis/Erläuterung der damit verbundenen Voraussetzungen:
 - Qualifizierung der Mitarbeitenden durch Teilnahme an einer Präventionsschulung
 - Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses
 - Unterzeichnung von Selbstauskunftserklärung (Hauptamtliche) und Verhaltenskodex (Haupt- und Ehrenamtliche)
 - Bei Ehrenamtlichen die Frage nach z.B. einer Gruppenleitergrundschulung, Juleika o.ä.

Quelle: Prävention im Bistum Münster