

Institutionelles Schutzkonzept der EFL Beratungsstelle Euskirchen



Die Katholische Beratungsstelle
für Ehe-, Familien- und Lebensfragen
in Euskirchen

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Zielsetzung	2
3. Aufgabe, Entstehung und Inhalt des Schutzkonzeptes	3
3.1 Grundlagen und Rahmenbedingungen des ISK	3
4. Geltungsbereich und Zugänglichkeit des ISK	4
5. Analyse der Schutz- und Risikofaktoren und Verhaltenskodex	4
5.1 Gestaltung der Beziehung zu Ratsuchenden	5
5.2 Gestaltung des Beratungsprozesses	6
5.3 Schutz der Privatsphäre	7
5.4 Nähe und Distanz in der Beratung	7
5.5 Kinder und Jugendliche als Betroffene elterlicher Krisen und Konflikte	8
6. Beschwerdewege und Beschwerdebearbeitung	9
6.1 Beschwerdewege für Ratsuchende unserer Beratungsstelle	9
6.2 Beschwerdewege für Mitarbeitende der Beratungsstelle	10
6.3 Verfahren der Beschwerdebearbeitung	10
6.4 Dokumentations- und Transparenzanforderungen	12
7. Personalauswahl	13
8. Qualitätssicherung in der Beratungsarbeit	13
9. Qualitätssicherung bezüglich des Schutzkonzeptes	14
Arbeitsgruppe	15
Impressum	15

1.

Einleitung

Die katholische Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen in Euskirchen berät als psychologischer Fachdienst Menschen in individuellen, partnerschaftlichen und familiären Anliegen.

Da Grenzverletzung und Missbrauch in therapeutischen, beraterischen und kirchlichen Zusammenhängen nachweislich vorkommen, stehen wir in der Verpflichtung, ein institutionelles Schutzkonzept zu erstellen.

Wir sehen hierin eine Chance, unsere Arbeit zu reflektieren, Standards unserer Beratungsarbeit weiterzuentwickeln und transparent zu machen. Dieses Schutzkonzept schafft die Voraussetzungen, dass Missstände als solche erkannt, aufgedeckt und aufgearbeitet werden können. Das Schutzkonzept schreibt Abläufe fest, in denen unsere Arbeit regelmäßig reflektiert wird und durch die eine Kultur der Achtsamkeit in lebendiger Entwicklung gefördert wird.

2.

Zielsetzung

Menschen, die unsere Beratungsstelle aufsuchen, tragen häufig biografische Belastungen, sind zumeist durch eine aktuelle Krisensituation gefordert und somit besonders vulnerabel. In der Beziehung zwischen Ratsuchenden und Beratenden entwickelt sich häufig ein Vertrauensverhältnis, persönliche Themen werden besprochen, und emotionale Betroffenheit wird gezeigt. Gerade in Krisenzeiten begeben sich Ratsuchende in gewisser Weise in eine Abhängigkeit von der Beratungsperson. Daraus ergibt sich eine besondere Verantwortung der Beratenden für die Gestaltung dieser Beziehung. Es ist uns als Beratungsdienst ein besonderes Anliegen, dass Menschen diese Beziehung als geschützten Raum erleben und Grenzverletzungen vermieden werden. Mitarbeitende benötigen in diesem sensiblen Arbeitsfeld Orientierung und Handlungssicherheit, zugleich bedürfen sie ihrerseits ebenfalls Schutz vor Grenzverletzung, Übergriff und Unterstellung.

3.

Aufgabe, Entstehung und Inhalt des Schutzkonzept

Diesen Zielen dient das vorliegende Schutzkonzept und der diesem Schutzkonzept zugrunde liegende kommunikative Prozess innerhalb der Einrichtung.

Das vorliegende Institutionelle Schutzkonzept (ISK) reflektiert das professionelle beraterische Handeln auf potenziell grenzverletzende Situationen und Verhaltensweisen hin. Es zielt darauf, Ratsuchende vor grenzverletzendem Verhalten allgemein und vor sexualisierter Gewalt im Speziellen zu schützen.

Das Schutzkonzept versteht sich als ein Baustein in einer Kultur der Achtsamkeit unserer Einrichtung. Im Sinne der Partizipation basieren die folgenden Ausführungen, insbesondere die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren sowie der Verhaltenskodex, auf einer Befragung von Klientinnen und Klienten sowie einer Befragung der Mitarbeitenden.

Das Schutzkonzept zeigt Beschwerdewege auf und definiert Qualitätsstandards der Beschwerdebearbeitung, Qualitätsstandards in der Personalgewinnung und -entwicklung unserer Einrichtung sowie die Qualitätssicherung bezüglich dieses Schutzkonzeptes.

Das vorliegende Schutzkonzept berücksichtigt die rechtlichen, ethischen und institutionellen Rahmenbedingungen unserer Beratungsarbeit.

3.1 Grundlagen und Rahmenbedingungen des ISK

Die Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen (EFL) in Euskirchen ist eine Beratungsstelle in Trägerschaft des Gemeindeverbands der Katholischen Kirchengemeinden im Kreisdekanat Euskirchen (VDKG Euskirchen) und dort der Dienstaufsicht des Kreisdechanten bzw. der Geschäftsführung unterstellt.

Die Beratungsstelle ist zugleich eine von zwölf Beratungsstellen im Erzbistum Köln und unterliegt der Fachaufsicht durch den Diözesanbeauftragten der EFL im Generalvikariat des Erzbistums Köln. Die Fachaufsicht und Teile der Dienstaufsicht gegenüber den Mitarbeitenden der Beratungsstelle sowie die Leitung in der Organi-

sation der Beratungsstelle ist an den Stellenleitenden delegiert.

Die Beratungsstelle bietet erwachsenen Ratsuchenden psychologische Beratung in persönlichen, partnerschaftlichen und familiären Anliegen. Sie unterstützt Einzelne, Paare und Familien in ihrer Persönlichkeitsentwicklung sowie der Entfaltung der Beziehungs- und Konfliktfähigkeit und in der Bewältigung aktueller Krisen und Herausforderungen.

Grundlage der Beratungsarbeit sowie dieses Schutzkonzeptes sind die Ethischen Standards des Deutschen Arbeitskreises für Jugend-, Ehe- und Familienberatung (DAKJEF) und die Grundordnung der Ehe-, Familien- und Lebensberatung im Erzbistum Köln (Amtsblatt 146, Nov. 2006).

Rechtlich relevante Grundlagen der Beratungsarbeit und dieses Schutzkonzeptes sind der Schutz des Privatgeheimnisses (§ 203 StGB), das Zeugnisverweigerungsrecht Beratender (§ 383 ZPO, § 53 StPO) sowie das Verbot der Ausnutzung eines Beratungsverhältnisses zu sexuellen Handlungen (§ 174c StGB).

Grundlegend für jede Beratungsbeziehung ist die unveräußerliche Würde des Menschen (Art. 1 GG). Als katholische Beratungsstelle sind wir darüber hinaus dem christlichen Menschenbild verpflichtet.

4.

Geltungsbereich und Zugänglichkeit des ISK

Dieses Schutzkonzept gilt für die EFL Euskirchen. Es gilt für alle Mitarbeiter:innen, d. h. für Beratungspersonen, Sekretariatsmitarbeitende sowie Berater:innen in Ausbildung.

Dieses Schutzkonzept ist zugänglich über die Webpräsenz der EFL Euskirchen und liegt in gedruckter Form in der Beratungsstelle aus.

5.

Analyse der Schutz- und Risikofaktoren und Verhaltenskodex

Im Folgenden beschreiben wir die Schutz- und Risikofaktoren unserer Arbeit, wie sie in den Befragungen der Nutzer:innen und Mitarbeitenden unserer Beratungsstelle erhoben wurden, und

formulieren den Verhaltenskodex, der als Konsequenz dieser Analyse in einem partizipativen Prozess erarbeitet wurde.

5.1 Gestaltung der Beziehung zu Ratsuchenden

Die Beziehung von Berater:innen zu Ratsuchenden ist eine professionelle Beziehung. Berater:innen müssen sich bewusst sein, dass Ratsuchende sich in der Beratung in ein abhängiges Verhältnis begeben. Sie sind daher für die Gestaltung dieser Beziehung verantwortlich und tragen die Verantwortung für ein berufsethisch einwandfreies Vorgehen.

Verhaltenskodex

- „Aus fachlicher Sicht darf diese Beratungsbeziehung durch den oder die Berater:in weder für eigene private Zwecke ausgenutzt noch zur Befriedigung eigener Interessen und Bedürfnisse missbraucht werden. Der oder die Berater:in nutzt weder das Vertrauen noch die Notlage des Ratsuchenden aus.
- Körperorientierte Methoden in der Beratung sind ausschließlich am Wohl der Ratsuchenden orientiert, erfordern deren Zustimmung und eine besondere Sorgfalt zur Vermeidung von Übergriffen.
- Jeder sexuelle Kontakt ist zu unterlassen. Es ist auch unzulässig, eine laufende Beratung zu beenden, um sexuelle Kontakte aufnehmen zu können.
- Außerhalb der Beratung soll grundsätzlich eine persönliche, über den üblichen Sozialkontakt hinausgehende Beziehung zwischen Berater:innen und Ratsuchenden vermieden werden. Die beschriebene Verantwortung aus der Beratungsbeziehung besteht auch nach Abschluss der Beratung fort.
- Ratsuchende, die sich in der Beratungsstelle angemeldet haben, dürfen nicht in die eigene private Praxis oder die eines Angehörigen überwiesen werden.
- Es ist unzulässig, Vermächtnisse oder Erbschaften, Zuwendungen oder Geschenke, anzunehmen, es sei denn, der Wert ist

geringfügig. Die Annahme von entgeltlichen oder unentgeltlichen Dienstleistungen im Sinne einer Vorteilsnahme ist unzulässig. Werden einem Mitarbeitenden solche Leistungen angeboten, ist dies dem Vorgesetzten anzuzeigen.“

Sexualität als Beratungsthema

In der Sexualität drückt sich in besonderer Weise die menschliche Identität aus. Daraus folgt, dass die Sexualität in der Beratung besprechbar sein soll und dieses Thema zugleich sensible Grenzachtung von Seiten der Beratungspersonen erfordert.

Verhaltenskodex

- Beratungspersonen drücken in ihrer Sprache eine positive Haltung der Sexualität gegenüber aus und nutzen eine sachliche Sprache, die Ratsuchende darin unterstützt, ihre eigenen Bedürfnisse wertschätzend zu thematisieren und persönliche Grenzen zum Ausdruck zu bringen.

5.2 Gestaltung des Beratungsprozesses

Ratsuchende öffnen sich gegenüber der Beratungsperson mit oft sehr persönlichen Themen. Diese Öffnung ist einseitig, und es werden eigene Wahrnehmungen und Deutungen gegenüber einem Experten oder einer Expertin zur Disposition gestellt. Ratsuchende verfügen in der Regel nicht über Kenntnisse bezüglich der Prozessgestaltung eines Beratungsprozesses und sind somit auf die Kenntnisse der Beratungsperson angewiesen. Ratsuchende sind häufig durch die Krisensituation, biografische Lasten oder Erkrankungen destabilisiert und somit besonders vulnerabel.

Verhaltenskodex

- Beratende stellen ihre Wahrnehmungen und Deutungen den Ratsuchenden zur Verfügung. Die Deutungshoheit über die eigene Situation bleibt stets bei den Ratsuchenden. Die Wahl

der Beratungsthemen und -ziele ist stets mit den Ratsuchenden abzustimmen, und Grenzsetzungen sind zu akzeptieren.

- Beratende machen ihr Vorgehen im Beratungsprozess stets in verständlicher Sprache transparent und erfragen regelmäßig ein Feedback der Ratsuchenden auf das Erleben des Beratungsprozesses. Ratsuchende sollen also trotz der Ungleichheit der Rollen im Beratungssetting darin unterstützt werden, Selbstbestimmtheit zu erleben und zu entwickeln.

5.3 Schutz der Privatsphäre

Damit Ratsuchende Vertrauen fassen und eine positiv geprägte Beziehungserfahrung erleben können, hat der Schutz der Privatsphäre der Ratsuchenden eine hohe Bedeutung in der Arbeit aller Mitarbeitenden der Beratungsstelle.

Verhaltenskodex

- Dazu gehört die Verschwiegenheit über Beratungsinhalte und hinterlassene persönliche Daten sowie die Beachtung des Datenschutzeskonzeptes unserer Einrichtung.
- Fallbesprechungen in Supervision und Intervention werden anonymisiert durchgeführt und unterliegen ebenfalls der Verschwiegenheit.
- Der Austausch mit Dritten im Hilfesystem bedarf einer Schweigepflichtsentbindung, die definiert, auf welche Personen und Themen sich die Entbindung von der Schweigepflicht bezieht.

5.4 Nähe und Distanz in der Beratung

Die Beratungen finden in nicht einsehbaren und akustisch geschützten Räumen statt. Auch dies dient dem Schutz der Privatsphäre Ratsuchender, ermöglicht aber zugleich unbeobachtete Grenzverletzungen. Daher bedarf es hier besonderer Sorgsamkeit der Mitarbeitenden:

Verhaltenskodex

- Berater:innen werden daher jederzeit sorgsam mit Nähe und Distanz in der Beratungssituation umgehen. Eine körperliche Annäherung der Beratungsperson wird stets fachlich begründet sein (z. B. „doppeln“ in Kommunikationssituationen), und das Einverständnis des Klienten oder der Klientin wird stets erfragt.
- Ratsuchende haben jederzeit und uneingeschränkt die Möglichkeit, den Beratungsprozess abubrechen und die Räumlichkeiten zu verlassen.
- Beratung findet nicht in privaten Räumen statt.

5.5 Kinder und Jugendliche als Betroffene elterlicher Krisen und Konflikte

In der EFL Euskirchen sind Kinder oder Jugendliche nur in begründeten Ausnahmefällen anwesend, da sich das Beratungsangebot an Erwachsene richtet. Gleichwohl sind Kinder und Jugendliche häufig unmittelbar betroffen von der Krisensituation der ratsuchenden Eltern oder Angehörigen.

Verhaltenskodex

- „Berater:innen nehmen ausdrücklich das Wohlergehen von Kindern und Jugendlichen in den Blick. Es wird darauf geachtet, dass im Beratungsgespräch, in dem Kinder oder Jugendliche anwesend oder beteiligt sind, keine Situation entsteht, die dem jungen Menschen schaden könnte.
- Ebenso bedacht werden nicht anwesende Kinder und Jugendliche, für die die Ratsuchenden, insbesondere wenn sie Eltern sind, Verantwortung haben. Ratsuchende werden regelmäßig gefragt, ob sie Kinder haben und in welcher Weise diese ggf. von der individuellen Problematik betroffen sein könnten. Das hat besondere Bedeutung, wenn begründete und massive Zweifel an der Erziehungskompetenz bestehen. Gibt es Hinweise auf die Gefährdung eines betroffenen Kindes oder Jugendlichen, richtet sich jedes weitere Vorge-

hen am Schutz der betroffenen Kinder und Jugendlichen aus.

- Nimmt der oder die Berater:in Hinweise auf eine mögliche Gefährdung des Kindeswohls wahr, so wird dem unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben (§ 8a SGB VIII, § 4 KKG) nachgegangen.
- Die gesetzlichen Vorgaben zur Schweigepflicht bzw. die Verpflichtung oder Befugnis, diese bei gegebenen Voraussetzungen zu brechen, müssen den Berater:innen bekannt sein und beachtet werden.“

6.

Beschwerdewege und Beschwerdebearbeitung

6.1 Beschwerdewege für Ratsuchende unserer Beratungsstelle

Ratsuchende haben verschiedene Möglichkeiten, eine Beschwerde über die psychologische Beratungsstelle oder einzelne Mitarbeitende einzureichen:

1. Persönliches Gespräch:

Die erste Anlaufstelle für eine Beschwerde sollte in der Regel die zuständige beratende Fachkraft sein. Viele Unzufriedenheiten lassen sich durch ein klärendes Gespräch lösen.

2. Beschwerde bei der Leitung der Beratungsstelle:

Falls das Gespräch mit der Fachkraft nicht zielführend ist oder der Wunsch besteht, die Beschwerde direkt an eine höhere Stelle zu richten, kann sich die ratsuchende Person an die Leitung der Beratungsstelle wenden.

3. Schriftliche oder mündliche Beschwerde:

Eine formale schriftliche Beschwerde kann per E-Mail oder Brief eingereicht werden. In der Regel sollte die Beschwerde eine klare Schilderung des Problems sowie mögliche Lösungsvorschläge enthalten. Alternativ kann die Beschwerde der gewählten Ansprechperson auch mündlich mitgeteilt werden. In dem Gespräch sind die eben benannten Inhalte zu erheben.

4. Externe Beschwerdestellen:

Falls die interne Beschwerde nicht zur Zufriedenheit bearbeitet wird oder die Beschwerde die Stellenleitung betrifft, können sich Ratsuchende an übergeordnete Stellen wenden:

- Diözesanbeauftragter der EFL im Erzbistum Köln
- Geschäftsführerin der EFL Euskirchen

In Fällen sexualisierter Übergriffe oder sexualisierter Gewalt können die externen Ansprechpersonen für Vorfälle im Erzbistum Köln kontaktiert werden:

🌐 www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/betroffene

Auch die Präventionsfachkraft der pastoralen Einheit Euskirchen, Diakon Werner Jacobs, steht als Ansprechperson zur Verfügung:

🌐 www.katholisch-eu.de/fuer-sie-da/praevention

6.2 Beschwerdewege für Mitarbeitende der Beratungsstelle

Zu einer Kultur der Achtsamkeit gehört auch eine offene Kommunikations- und Konfliktkultur unter den Mitarbeitenden. Auch den Mitarbeitenden der Beratungsstelle stehen Beschwerde- und Beratungswege offen.

Mögliche Ansprechpersonen sind: die Stellenleitung, die Geschäftsführung des Gemeindeverbandes sowie der oder die Diözesanbeauftragte der EFL im Erzbistum Köln. Vermutungen sexueller Grenzverletzung oder sexueller Gewalt können direkt an die Präventionsfachkraft der pastoralen Einheit oder die Ansprechperson des Erzbistums Köln gerichtet werden.

6.3 Verfahren der Beschwerdebearbeitung

Das Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden ist strukturiert, nachvollziehbar und fair zu gestalten. Die Beschwerdebearbeitung erfolgt im Normalfall durch die Stellenleitung und die Schutzbeauftragte (s. u.) der Beratungsstelle im Vier-Augen-Prinzip. Wurden externe Stellen (vgl. 6.1.4. im vorherigen Abschnitt) mit der Beschwerde betraut, so obliegt ihnen die Beschwerdebearbeitung. Von der Beschwerdebearbeitung auszuschließen sind Personen, auf die sich die Beschwerde bezieht.

I. Eingangsbestätigung:

Wer die Beschwerde entgegennimmt, bestätigt den Eingang der Beschwerde zeitnah, nach Möglichkeit innerhalb von fünf Werktagen.

II. Prüfung und Klärung:

Die Beschwerde wird durch die zuständige Stelle geprüft. Falls erforderlich, werden weitere Informationen eingeholt oder Gespräche mit beteiligten Personen geführt. Falls nötig wird eine Entbindung von der Schweigepflicht für die beratende Fachkraft erfragt.

III. Gespräch mit der ratsuchenden Person:

In vielen Fällen wird der oder die Beschwerdeführer:in zu einem Gespräch eingeladen, um die Sachlage zu klären und eine mögliche Lösung zu erarbeiten.

Insbesondere bei Beschwerden bezüglich der Prozessgestaltung der Beratung ist ein moderiertes Gespräch anzubieten und an einer Klärung und Verständigung über das weitere Vorgehen zu arbeiten.

IV. Maßnahmen und Rückmeldung:

Je nach Ergebnis der Prüfung können Maßnahmen zur Verbesserung der Beratung oder zum Umgang mit dem Problem ergriffen werden. Die ratsuchende Person erhält eine schriftliche oder mündliche Rückmeldung über das Ergebnis der Beschwerdebearbeitung.

- a. Je nach Schweregrad der Beschwerde ist das Vorgehen entsprechend anzupassen.
- b. Geht es um Übergriffe oder Gewaltanwendung, so ist das Gespräch mit beschuldigten Mitarbeitenden entsprechend vorzubereiten, um die Gefahr der Vertuschung zu minimieren. Betrifft die Beschwerde einen Fall des sexualisierten Übergriffes oder sexualisierter Gewalt, so ist die Interventionsstelle des Erzbistums Köln zu involvieren und es sind die Leitlinien der Deutschen Bischofskonferenz zu beachten. Besteht die Vermutung arbeitsrechtlicher Vergehen oder strafrechtlich relevanter Vorkommnisse, so ist die Dienstaufsicht bzw. die

staatliche Justiz einzuschalten. Sind berufsethische Standards verletzt worden, so sind diese in einem Gespräch mit der mitarbeitenden Person zu benennen, und es sind Maßnahmen zur zukünftigen Berücksichtigung der betreffenden Standards abzusprechen.

- c. Erweist sich ein Vorwurf als unbegründet, so ist die vollständige Rehabilitierung betroffener Mitarbeitender zwingend geboten.

V. Abschluss und Evaluation:

Falls erforderlich, erfolgt eine Nachverfolgung der getroffenen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Beschwerde angemessen bearbeitet wurde.

6.4 Dokumentations- und Transparenzanforderungen

Eine sorgfältige Dokumentation und Transparenz sind essenziell, um eine nachvollziehbare und faire Bearbeitung von Beschwerden zu gewährleisten:

- Erfassung und Archivierung: Jede eingegangene Beschwerde wird schriftlich erfasst, inklusive Datum, Inhalt, beteiligter Personen und ergriffener Maßnahmen.
- Datenschutz: Die Dokumentation erfolgt unter Wahrung der Datenschutzrichtlinien. Persönliche Daten werden vertraulich behandelt und nur im erforderlichen Rahmen weitergegeben.
- Zugänglichkeit der Beschwerdewege: Die Informationen über die Beschwerdemöglichkeiten sind leicht zugänglich auf der Website der Beratungsstelle zu veröffentlichen.
- Transparente Kommunikation: Ratsuchende sollten regelmäßig über den Stand der Beschwerdebearbeitung informiert werden. Falls eine Beschwerde nicht zur Zufriedenheit gelöst werden kann, sollten alternative Beschwerdemöglichkeiten aufgezeigt werden.

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement ist ein wichtiger Baustein, um die Qualität der EFL-Beratung kontinuierlich zu verbessern, etwaige Missstände so schnell als möglich zu beheben und das Vertrauen der Ratsuchenden zu stärken.

7.

Personalauswahl

Die Einstellung von neuen Mitarbeitenden in der EFL Euskirchen erfolgt durch den Kreisdechanten bzw. die Geschäftsführung des Gemeindeverbandes, die Leitung der EFL Euskirchen sowie die Fachaufsicht der EFL im Erzbistum Köln. Zugelassen werden Personen, die eine fachliche Eignung im Sinne des DAKJEF nachweisen können. Bei Beratungspersonen, die längerfristig in der Beratungsarbeit der Stelle tätig sein sollen, ist – wenn nicht vorhanden – die Nachqualifizierung zur EFL-Beratenden gemäß den Ausbildungsrichtlinien der Bundesarbeitsgemeinschaft (BAG) EFL e. V. anzustreben.

Bereits im Bewerbungsverfahren wird ein erweitertes Führungszeugnis verlangt. Ein Eintrag im Führungszeugnis wegen einer Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung ist ein Einstellungshindernis.

Die Sensibilität für Prävention und Grenzachtung ist Gegenstand der Bewerbungsgespräche. Neben Fachwissen und methodischer Kompetenz ist die Beratungspersönlichkeit entscheidendes Kriterium der Personalauswahl. Hier gilt es in der Personalauswahl, einen Eindruck zu gewinnen von der Beratungsmotivation der Bewerbenden und der Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit.

Mitarbeitende nehmen gemäß der Präventionsordnung des Erzbistums Köln an Schulungen zur Prävention von sexualisierter Gewalt teil. Mit Mitarbeitenden ist der Verhaltenskodex zu besprechen, und eine entsprechende Selbstverpflichtungserklärung ist von Mitarbeitenden im Rahmen der Einstellung zu unterschreiben.

8.

Qualitätssicherung in der Beratungsarbeit

Berater:innen arbeiten auf der Grundlage wissenschaftlich fundierten Wissens bzw. wissenschaftlich fundierter Methodenkompetenz und haben an Selbsterfahrungskursen teilgenommen. Hier sind die Ausbildungsstandards der DAKJEF und BAG EFL e. V. einzuhalten. Aufbauend auf die beraterische Basisqualifikation erwerben Bera-

ter:innen im Laufe des Berufslebens durch Fort- und Weiterbildung weitere Kenntnisse in wissenschaftlich anerkannten und für die Beratungsarbeit relevanten Methoden.

Ihre Arbeit bieten Berater:innen nur in den Bereichen an, in denen sie fachlich qualifiziert sind.

Es ist Aufgabe des jeweiligen Fachvorgesetzten die Geeignetheit der Ausbildungs-, Fortbildungs- und Weiterbildungsinhalte zu prüfen.

Um die Qualität der Beratung im Laufe eines Berufslebens zu sichern und zu entwickeln, sind regelmäßige Fortbildung und regelmäßige Reflexion des beruflichen Handelns unerlässlich. Dazu ist es notwendig, dass Beratende im Kontext ihres Teams mit ihrer Arbeit sichtbar werden.

Zu diesem Zweck sind folgende Standards einzuhalten:

- wenigsten einmal jährlich Teilnahme an einer Fachfortbildung
- regelmäßige Fallsupervision im Team der Beratungsstelle (mind. 10-mal pro Jahr)
- regelmäßige Teamsitzungen (mind. 12-mal im Jahr)
- jährliche Mitarbeiterjahresgespräche
- regelmäßig das Feedback Ratsuchender einholen
- regelmäßig überprüfen, welche der vereinbarten Beratungsziele erreicht wurden

Grundlage der hier beschriebenen qualitätssichernden Maßnahmen ist eine wertschätzende, fehlerfreundliche Haltung im Team und auf Seiten der Leitung.

9.

Qualitätssicherung bezüglich des Schutzkonzeptes

Dieses Schutzkonzept ist bezüglich der fachlichen Anforderungen und organisatorischen Gegebenheiten auf aktuellem Stand zu halten. Es wurde der Stabsstelle Prävention und Intervention im Erzbistum Köln vorgelegt. Spätestens nach fünf Jahren oder im Zuge der nachhaltigen Aufarbeitung eines Verdachtsfalles ist das Konzept zu überprüfen und ggf. fortzuschreiben.

Neben der Stellenleitung wird eine Schutzbeauftragte im Team der EFL bestimmt, die auch bei etwaigen Leitungswechseln die Kontinuität in der Präventionsarbeit sicherstellen kann und das Vier-Augen-Prinzip in der Beschwerdebearbeitung ermöglicht. Stefanie Giesing wurde per Teamentscheidung zur Schutzbeauftragten ernannt.

10.

Arbeitsgruppe

Das vorliegende Schutzkonzept wurde erarbeitet von Benedikt Kremp (Stellenleiter) und Stefanie Giesing (Beraterin), flankiert durch den Austausch in den Teamsitzungen sowie die Kooperation mit der Geschäftsführung des Gemeindeverbandes und die Präventionsstelle im Erzbistum Köln.

Wir bedanken uns beim Team der EFL Bonn, dass wir Teile von deren Schutzkonzept übernehmen konnten.

Impressum

Katholische Beratungsstelle für Ehe-, Familien- und Lebensfragen
Leitung: Benedikt Kremp
Neustr. 43
53879 Euskirchen

In Trägerschaft von

Verband der Katholischen Kirchengemeinden im Kreis Euskirchen
Geschäftsführung: Martina Kasper
Kreisdechant: Guido Zimmermann
Bahnhofstr. 27
53721 Siegburg

Dieses Schutzkonzept wurde im August 2025 von Kreisdechant Guido Zimmermann in Kraft gesetzt.



Zeit zum Reden.