

Rahmenkonzept Prävention (sexualisierter) Gewalt

Umsetzung der Präventionsordnung

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG.....	3
2	RISIKOANALYSE	4
3	PERSÖNLICHE EIGNUNG.....	4
4	ERWEITERTES FÜHRUNGSZEUGNIS UND SELBSTVERPFLICHTUNGSERKLÄRUNG	5
5	VERHALTENSKODEX.....	5
6	BESCHWERDEWEGE.....	7
7	QUALITÄTSMANAGEMENT.....	9
8	AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG	8
9	INFORMATIONEN- UND SCHULUNGSMATRIX PRÄV.-ORDNUNG	10
10	MAßNAHMEN ZUR STÄRKUNG VON MINDERJÄHRIGEN UND HILFS- UND SCHUTZBEDURFTIGEN ERWACHSEN	11
11	MAßNAHMENLISTE FÜR DIE EINRICHTUNGEN	11

1 Einleitung

Grundlage des Rahmenkonzepts Prävention (sexualisierter) Gewalt ist die in Kraft gesetzte Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie die gleichzeitig dazu erlassenen Ausführungsbestimmungen des Bistums Münster vom 01. Mai 2014.

Ziel unseres Rahmenkonzepts ist, das Umfeld von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen in unseren Einrichtungen unverletzbar zu gestalten und einen wertschätzenden und die Grenzen achtenden Umgang in unserer Dienstgemeinschaft zu etablieren. Alle Mitarbeitenden unserer Einrichtungen werden deshalb im Hinblick auf jegliche Art von Gewaltanwendung und Regelverstößen sensibilisiert, um ggf. sich selbst zu schützen oder betroffenen Menschen unverzüglich Hilfe und Schutz anbieten zu können.

Mit diesem Rahmenkonzept stärken wir die Würde, die Integrität und die Unantastbarkeit jedes Mitarbeitenden und jedes uns anvertrauten Menschen in unseren Einrichtungen. Unser Umgang ist offen, respektvoll und in der Begegnung vertrauensvoll. An Franziskus ausgerichtet bedeutet das für uns eine gelebte Freiheit, Gleichheit und Geschwisterlichkeit. Wir sind überzeugt, dass ein entsprechend achtsames Umfeld, das einen klaren Handlungsrahmen durch Prävention als strukturgebendes Element erhält, ein heilsamer Ort für Menschen ist, um sich fallen zu lassen, gesund zu werden und vertrauen zu können, aber auch um unsere franziskanischen Grundwerte zu erfahren und in der Dienstgemeinschaft zu erleben. Gewalt oder sexualisierte Gewalt haben in unseren Einrichtungen und dem dazugehörigen Umfeld keinen Platz.

Im Rahmenkonzept halten wir Maßnahmen fest, um jegliche Formen vermeidbarer physischer und psychischer Gewalt beherrschbar und die interne Präventionsarbeit gegen sexualisierte Gewalt kontrollierbar zu machen.

Wir lehnen jegliche Art von Gewalt ab. Dazu gehören insbesondere sexuelle Grenzüberschreitungen, aber auch Machtmissbrauch. Sexueller Missbrauch ist ein gesetzlich normierter Straftatbestand, der in unzumutbarer Weise die Würde, das Selbstbestimmungsrecht und auch die Integrität eines Menschen verletzt. Dieses Rahmenkonzept ermöglicht jedem Mitarbeitenden die Aneignung wesentlicher Grundlagen einer gezielten Prävention, um eine vermeidbare Gefährdung der uns anvertrauten Menschen aktiv zu verhindern und die von uns vertretenen Werte und Haltungen eines achtsamen und respektvollen Umgangs miteinander vorzuleben und weitergeben zu können.

Das Rahmenkonzept wird unsererseits als Dialog auf partizipativer Ebene verstanden. Einen Startpunkt bietet für die Einrichtungen eine gezielte Risiko- und Potentialanalyse.

2 Risikoanalyse

Bei der standortspezifischen Risikoanalyse geht es vor allem darum, Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der Einrichtung und den jeweiligen Abteilungen/Fachbereichen bewusst zu hinterfragen und kritisch zu analysieren.

Mögliche Fragestellungen können bei der Risikoanalyse hilfreich sein:

1. Welche Personen können Gefahren ausgesetzt sein?
2. Welche Orte können eine besondere Gefährdung darstellen? (Wie sehen Untersuchungs- und Behandlungsräume aus? Wie viele Mehrbettzimmer oder Einzelzimmer sind vorhanden? Gibt es Möglichkeiten, Hilfe zu rufen? Wie ist der Umgang mit der Wahrung der Privatsphäre?)
3. Welche Strukturen können eine besondere Gefährdung darstellen?
4. Welche Abläufe bergen mögliche Gefahrenmomente?
5. Welchen Verhaltenskodex gibt es?
6. Welche Handlungsanweisungen zum Umgang miteinander liegen grundsätzlich vor?
7. Wie ist Beschwerdemanagement geregelt, wie sind die Zuständigkeiten festgelegt?
8. Gibt es Hinweise auf nicht aufgearbeitete Vorerfahrung mit sexualisierter Gewalt?
9. Welche präventiven Maßnahmen bei identifizierten Risiken wurden bereits abgeleitet und sind diese wirksam?
10. Welches abteilungsübergreifende Fachwissen liegt vor?
11. Welche Präventionsansätze bzw. Schutzkonzepte liegen bereits vor?
12. Gibt es differenzierte Wahrnehmungen und Haltungen zu möglichen Grenzverletzungen unterschiedlicher Ethnien in der Einrichtung?
13. Welcher Grad der Abhängigkeit von Mitarbeitenden existiert vor, während und nach medizinischen Eingriffen?

Die Risikoanalyse ist das zentrale Element des institutionellen Schutzkonzeptes. Ziel der Analyse ist es, in einen Dialog über mögliche einrichtungsspezifische Gefährdungssituationen zu kommen. Die Gefährdungssituationen geben Hinweise darauf, in welchen Bereichen sich Menschen mehr Klarheit im Umgang oder mehr Handlungssicherheit wünschen. Die Risikoanalyse zeigt auch auf, in welchen Bereichen sich Routinen entwickelt haben, zu denen es keine Vereinbarungen gibt oder die Vereinbarungen nicht mehr hinterfragt werden.

Darum gilt es in einem gemeinsamen Veränderungsprozess miteinander festzulegen, welche konkreten Präventions- oder Interventionsmaßnahmen notwendig sind, um mehr Handlungssicherheit in besonderen Gefährdungs- oder Risikosituationen zu gewährleisten. Es wird empfohlen, die Risikoanalyse in Fachbesprechungen, z.B. Arbeitsschutzausschusssitzungen, durchzuführen. Im Anhang findet sich ein Fragebogen zur Risikoanalyse (Anhang 1).

3 Persönliche Eignung

Die Geschäftsleitungen (Geschäftsführung) der Einrichtungen tragen dafür Verantwortung, dass ausschließlich Personen mit der Betreuung von Patienten und Schutzbefohlenen betraut werden, die neben der erforderlichen fachlichen auch über die notwendige persönliche Eignung verfügen.

Das Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt und die dazugehörigen Schulungen werden bereits vor der Anstellung im Vorstellungsgespräch angesprochen. Eine thematische Auseinandersetzung findet zudem in den Mitarbeitergesprächen sowie bei Bedarf in den regelmäßig stattfindenden Gesprächen statt. Dabei werden insbesondere eine wertschätzende Grundhaltung, ein respektvoller Umgang, ein angemessenes Verhalten gegenüber allen Mitarbeitenden sowie den anvertrauten Patientinnen und Patienten angesprochen. Daneben geht es um die Darlegung und Beobachtung eines angemessenen Verhältnisses von Distanz und Nähe gegenüber den Mitarbeitenden sowie den Patientinnen und Patienten. Entsprechende Fortbildungs- bzw. Sensibilisierungsangebote werden aktiv angeboten. Damit verbunden ist das Ziel eines geschwisterlichen Miteinanders und die Bereitschaft, bei Bedarf und Hilfe-notwendigkeit Fürsprecher und Helfer für Schutzbedürftige zu sein.

Im Rahmen der Personalentwicklungsgespräche und in dafür geltenden Unterlagen ist das entsprechende Vorgehen geregelt.

4 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstverpflichtungserklärung

Wir stellen sicher, dass keine Mitarbeitenden eingesetzt werden, die wegen einer in §2 Absatz 2 und 3 PräVO genannten Straftaten verurteilt sind. Es gilt zudem zu verhindern, dass entsprechende Straftäterinnen und Straftäter mit Minderjährigen in Kontakt kommen können.

Daher müssen alle Mitarbeitenden unter bestimmten Voraussetzungen, die im Konzept Umgang mit erweiterten Führungszeugnissen verbindlich geregelt sind, alle 5 Jahre ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis vorlegen (nicht älter als drei Monate).

Eine allgemeine Erklärung zur Bedeutung eines erweiterten Führungszeugnisses und was bei der Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses zu beachten ist, finden sich im Formblatt „Präventionsordnung: Was ist beim erweiterten Führungszeugnis zu beachten?“ (Dok.-Nr: 6860810) (Antrag erweitertes Führungszeugnis: Dok.-Nr: 6860805) (Formblatt Archivierung erweitertes Führungszeugnis Dok.-Nr: 6860811). In diesem Formblatt ist auf die relevanten Formulare verwiesen. Diese Regelung gilt nicht für Ehrenamtliche, die nur dann ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen, wenn deren Tätigkeit nach Art und Intensität des Kontaktes mit Minderjährigen nach Einschätzung des Rechtsträgers oder gemäß der Vereinbarung nach § 72a SGB VII eine Einsicht in das erweiterte Führungszeugnis erforderlich macht.

Ausländische Beschäftigte, die unter die Vorlagepflicht fallen, müssen ein erweitertes Führungszeugnis beantragen. Dies setzt voraus, dass sie in Deutschland arbeiten und auch hier gemeldet sind. Das Führungszeugnis bezieht sich dann allerdings nur auf die in Deutschland registrierten Straftaten und sagt nichts über mögliche Straftaten im Herkunftsland aus. Wenn bekannt ist, dass es im Herkunftsland ähnliche Bescheinigungen gibt wie das (erweiterte) Führungszeugnis in Deutschland, so werden diese verlangt. Gibt es im Herkunftsland keine ähnlichen Bescheinigungen, ist die Selbstauskunftserklärung in Verbindung mit dem Verhaltenskodex zu unterschreiben. Darüber hinaus müssen alle festangestellten bzw. leiharbeitenden Mitarbeitenden die Selbstauskunftserklärung unterzeichnen.

5 Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex ist jedem Mitarbeitenden auszuhändigen und von allen Mitarbeitenden zu unterschreiben und von der Personalabteilung in der Personalakte zu hinterlegen.

Sprache, Wortwahl und Kleidung

Wie Menschen sich präsentieren und in Kontakt treten mit Worten, Gesten oder auch Kleidung, kann andere irritieren, verunsichern und verletzen. Ein respektvoller Umgang miteinander berücksichtigt die Grenzen anderer und verlangt Achtsamkeit im eigenen Reden und Auftreten.

Verhältnis von Nähe und Distanz

Um mit Schutzbefohlenen gut arbeiten zu können, ist ein vertrauensvolles Miteinander notwendig. Dazu gehört auch, einander nah zu sein. Diese Nähe hat Grenzen, wo sie zu Abhängigkeiten führt oder dem eigentlichen Auftrag widerspricht.

Angemessenheit von Körperkontakten

Körperliche Berührungen sind für viele selbstverständlicher Ausdruck eines vertrauten Miteinanders. Sie können Ausdruck von Sympathie und Zusammengehörigkeit sein. Damit sie diese positive Wirkung nicht verfehlen, müssen sie der Situation und dem Alter angemessen sein und auf Gegenseitigkeit beruhen. Schutzbefohlene sollten sie jederzeit und ohne negative Folgen befürchten zu müssen, verbal oder nonverbal ablehnen dürfen.

Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein wesentlicher Bereich für einen grenzachtenden Umgang miteinander, denn hier sind Menschen besonders verletzlich. Verletzungen betreffen den körperlichen Bereich (Beispiel: Schlaf-, Körperpflege-, Untersuchungs- und Operationssituationen), können aber auch auf andere Weise geschehen (beschämende Witze und Kommentare, unangemessenes Reden über intime / sexuelle Themen).

Zulässigkeit von Geschenken

Geschenke als Dank für persönliches Engagement oder zu bestimmten Anlässen sind Ausdruck von Wertschätzung und dürfen grundsätzlich nur im Rahmen der in der Stiftungsrichtlinie Compliance festgelegten geringen Grenzen angenommen werden. Achtsamkeit ist geboten, wenn sie unangemessen wertvoll sind, und ohne konkreten Anlass oder heimlich „im Verborgenen“ erfolgen sollen. Schnell können daraus Abhängigkeiten entstehen. Generell sollte mit allen materiellen Zuwendungen offen und transparent umgegangen werden.

Medien und soziale Netzwerke

Ein unsensibler, leichtfertiger Umgang mit sozialen Netzwerken und digitalen Medien kann ebenfalls zu Grenzverletzungen führen und eine Form sexualisierter Gewalt sein. Auch in diesem Bereich geht es um die Wahrung von Intimität und um die Beachtung gesetzlicher Regelungen.

Hiermit verpflichte ich mich zu folgendem Verhalten:

Meine Arbeit mit den mir anvertrauten Kindern und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ist geprägt von Wertschätzung und Vertrauen. Ich achte ihre Würde und ihre Rechte.

Ich stärke sie, für ihr Recht auf seelische und körperliche Unversehrtheit wirksam einzutreten. Ich gehe verantwortungsbewusst und achtsam mit Nähe und Distanz um. Ich respektiere die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen der mir Anvertrauten.

Mir ist meine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung gegenüber den mir anvertrauten Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen bewusst. Ich handle nachvollziehbar und ehrlich. Beziehungen gestalte ich transparent und nutze keine Abhängigkeiten aus.

Ich toleriere weder diskriminierendes, gewalttätiges noch grenzüberschreitendes sexualisiertes Verhalten in Wort oder Tat. Ich beziehe dagegen aktiv Stellung. Nehme ich Grenzverletzungen wahr, bin ich verpflichtet, die notwendigen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen einzuleiten.

Ich informiere mich über die Verfahrenswege und die Ansprechpartner*innen in den Einrichtungen der St. Franziskus-Stiftung Münster und hole mir bei Bedarf Beratung und Unterstützung.

Ich bin mir bewusst, dass jegliche Form von sexualisierter Gewalt gegenüber Schutzbefohlenen disziplinarische, arbeitsrechtliche und gegebenenfalls strafrechtliche Folgen hat.

Mit der Aushändigung dieser Regeln verpflichtet sich der Empfänger/die Empfängerin zu einem entsprechenden Verhalten.

6 Beschwerdewege

In Verdachts- und Tatbestandsfällen von (sexualisierter) Gewalt können die unten benannten in- und externen Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zur Aufklärung und Einleitung von Maßnahmen direkt informiert werden. Alle Verantwortlichen werden sich unabhängig von dem Eingang der Meldung möglichst unmittelbar beraten, um das weitere Vorgehen abzustimmen und einzuleiten.

Im Falle (sexualisierter) Gewalt wird durch die Verantwortlichen u.a. gemäß dem Bundeskinderschutzgesetz (vgl. §§ 8b, 72a, 79a SGB VIII) Kontakt zu einer externen Beratungsstelle zwecks weiterer Beratung und Prüfung des Tatbestandes aufgenommen.

Grundsätzlich kann sich jeder Schutzbefohlene einer Person des eigenen Vertrauens im näheren Umfeld anvertrauen oder sich eigenständig an eine externe Beratungsstelle wenden.

Manchmal sind beobachtete oder erlebte Situationen zunächst unklar. Die persönliche Checkliste zur Verdachtsabklärung dient einer ersten eigenen Einschätzung der Situation („Was habe ich gesehen

oder erlebt? Soll ich mich bei einer Person meines Vertrauens melden oder bilde ich mir alles nur ein?“). Durch eine strukturierte Selbstreflexion wird niederschwellig ein erstes Instrument zur Selbstklärung zur Verfügung gestellt (Dok.-Nr: 6860863).

Ansprechpartner*innen der St. Franziskus-Stiftung Münster

Prof. Dr. theol. Michael Fischer
Referat Christliche Identität und Werte
Tel.: 0251 27079-40
fischer@st-franziskus-stiftung.de

Christoph Münstermann
Dipl.-Theologe, Präventions-Fachkraft, Referent für Präventionsschulungen
Tel.: 02382 858-190
christoph.muenstermann@svg-ahlen.de

Dr. med. Sabine Woltering
Fachärztin für Arbeitsmedizin
Fachärztin für Innere Medizin
Gesundheitsförderung und Prävention (BÄK), Psychosomatische Versorgung (BÄK)
Traumapädagogik und Traumazentrierte Fachberaterin (DeGPT/FVTP)
Tel.: 0251 935-3961 / Fax: 0251 935-4462
Sabine.Woltering@sfh-muenster.de

Unabhängige externe Ansprechpartner*innen im Bistum Münster

- Hildegard Frieling-Heipel, Dipl.-Sozialarbeiterin, 0173 1643969
- Marlies Imping, Dipl. Sozialpädagogin, 0162 2078689
- Dr. Margret Nemann, Theologin und Supervisorin, 0152 57638541
- Bardo Schaffner, Pädagoge und Supervisor, 0151 43816695

Die genannten Personen sind ehrenamtlich tätig und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie geben nur die Informationen weiter, von denen die betroffenen Menschen dies auch wollen.

Weitere externe Ansprechpartner und Beratungsstellen (regional und überregional), an die sich Betroffene wenden können, finden sich in der Übersicht (Dok.-Nr: 6860864).

Der weitere grundsätzliche Meldeweg und entsprechende Handlungsanweisungen finden sich im Anhang 2. Darüber hinaus beinhaltet die Verfahrensanweisung „Grundlagen und Meldeweg“ weitere Informationen zu den Themen Entstehungsgeschichte der Präventionsordnung, Begriffsbestimmungen, Handlungsmöglichkeiten zur Vorbeugung und Bearbeitung von Verdachts- und Meldefällen.

7 Qualitätsmanagement

Dieses Rahmenkonzept wird regelmäßig auf Angemessenheit, Aktualisierungs-, Verbesserungs- und Konkretisierungsbedarf überprüft. Dabei sollen Ideen, Kritik und Anregungen, die bekannt gemacht werden, in diesen kontinuierlichen Verbesserungsprozess aufgenommen werden. Des Weiteren wird eine Kultur angestrebt, in der das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt regelmäßig diskutiert wird.

8 Aus-, Fort- und Weiterbildung

Das Prinzip der Aus- und Fortbildungsstruktur ist, dass die Mitarbeitenden je nach Hierarchie, Arbeitsgebiet oder Beschäftigungsverhältnis unterschiedlich intensiv geschult werden. Dabei ist das Konzept modular aufgebaut und es sollen überwiegend bestehende Kommunikations-, Besprechungs- und Entscheidungsstrukturen genutzt werden. Hier sollen jeweils struktur- und adressatengerecht „sexualisierte Gewalt“ bzw. grenzwahrende Verhaltensweisen zum Thema gemacht werden.

In der Übersicht werden die einzelnen Zielgruppen und jeweiligen Schulungsmodule dargestellt.

Da in den Einrichtungen der Franziskus Stiftung nicht nur Menschen mit festem Arbeitsvertrag beschäftigt sind, sondern auch „Kurzzeit-Beschäftigte“, besteht auch für diese Personengruppe niederschwelliger Informationsbedarf. Diesem wird durch das Modul „Basis“ Rechnung getragen, hier erfolgt eine schriftliche Information an jeden Beschäftigten (auch Praktikanten und Hospitanten) in der SFS. Mit dieser Basisinformation werden grundlegende Informationen, wie die geschichtliche Entstehung der Präventionsordnung, die Notwendigkeit des achtsamen Umgangs miteinander und das Ziel einer Enttabuisierung des Themas gegeben. Es wird auf weiterführende Informationen in Nexus-Curator verwiesen.

Während das Modul Basis Plus die bestehende Online-Plattform mit eLearning-Sequenzen nutzt, wird in „Führung 1“ und „Führung 2“ das Thema in den jeweiligen bestehenden Gremien bearbeitet, zum Beispiel im Rahmen eines Impulsvortrages (Inhalte werden z.B. durch die benannten Vertrauenspersonen in den Einrichtungen erarbeitet, von der Steuerungsgruppe auf Stiftungsebene übernommen oder von den Einrichtungen selbst eingebracht) und der anschließenden Diskussion mit Ableitung notwendiger Maßnahmen.

Darüber hinaus sind in besonders sensiblen Bereichen individuelle Einzelmaßnahmen wie Workshops, Fortbildungsreihen, Qualitätszirkel, externe Begleitungen oder Abteilungsbesprechungen notwendig, die die Eigenheiten der Zielgruppe oder der Abteilungsstrukturen aufgreifen.

Zusätzlich sind Fortbildungen zum Themenbereich dem Fortbildungskalender der Stiftung zu entnehmen.

9 Informations- und Schulungsmatrix Präventionsordnung

<u>Schulungsmodul: / Zielgruppe</u>	Basis	Basis Plus	Führung 1	Führung 2	Intensiv-Schulung Hoch-Risiko-Bereiche (HRB)
Inhalt / Format der Module	• Info-Schreiben v. Vorstand (Grundlagen) • Verhaltenskodex • Hinweis auf weiterführende Informationen in Nexus Curator	<u>Online-Schulungen</u> über die Schulungsplattform (alle 3 Jahre)	<u>Präsenz-Kurz-Schulungen</u> (1-2x /Jahr) in bestehenden Kommunikationsstrukturen und Gremien (z.B. Stationsleitungs-konferenz, Bereichsleitersitzungen) mit Inhalten zur Wahrnehmungssensibilisierung)	<u>Präsenz-Kurz-Schulungen</u> (1-2x /Jahr) in bestehenden Kommunikationsstrukturen und Gremien (Personalleitertagungen, GF-Klausuren, Chefärztekonzferenzen, ...) mit dem inhaltlichen Fokus auf die Fallbearbeitung	<u>Workshops</u> (z.B. moderierte Qualitätszirkel, Fortbildungen mit externen Referenten, Arbeitsgruppen, externe Supervisionen, ...)
Zuständigkeit	Vorlage und Inhalte: Präv. AG (D) / Vorstand (V) Zustellung an die Mitarbeiter: GF der Einrichtung (V)	Bereitstellung SFS (Referat Bildung) (V) Controlling Durchführung: GF, wie Pflichtfortbildungen (V)	Geschäftsführer (V) Inhalt: Einrichtungs-Beauftragte (D), Stiftungsansprechpartner (B)	Geschäftsführer (V) Inhalt: Einrichtungs-Beauftragte (D), Stiftungsansprechpartner (B)	Geschäftsführer (V) Inhalt: Einrichtungs-Beauftragte (D), Stiftungsansprechpartner (B)
• Hospitanten, Praktikanten • Schulpraktikanten • RettSan. PJler • Ehrenamtliche	√				
• Auszubildende • FSJler • Angestellte, Krankenpflegekräfte, Ärzte • Verwaltungs-MA • Stabsstellen und Referate • FACT-, MVZ-Mitarbeiter	√	√			
• Bereichs- und Abt.-Leiter • Pflegefachleitung, Pflegebereichsleitung • Wohnbereichsleitung	√	√	√		
• Vorstand, Geschäftsführer • Kfm. Leiter • Chefärzte, Ltd. Oberärzte • PD, PDL, Personalleiter • MAV, Präv.-Beauftragte	√	√		√	
Ausgewählte Bereiche, die Umgang mit Kindern, Jugendlichen, Behinderten, Urologie, Gynäkologie, Proktologie, Seelsorge, ... haben.	√	√			√

10 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und hilfs- und schutzbedürftigen Erwachsenen

Unser Leitbild besagt, dass es Aufgabe aller Mitarbeiter*innen ist, die Selbstkompetenz der Patient*innen und Bewohner*innen zu fördern. Dazu gehört für uns ebenfalls, dass die Patient*innen / Bewohner*innen über ihre Rechte und Pflichten informiert werden einschließlich der verpflichtenden Verhaltensregeln, die über unsere Hausordnungen Gültigkeit entfalten.

Aller Patient*innen / Bewohner*innen erhalten bei der Aufnahme in unsere Einrichtung Informationen über den Verhaltenskodex und über die bestehenden Beschwerdewege. Darüber hinaus werden diese Informationen auch frei zugänglich allen Patient*innen/Bewohner*innen und Angehörigen ausgelegt.

In der Betreuung und Versorgung der Kinder und Jugendlichen sowie schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen haben jene Wege den Vorzug und werden präventiv umgesetzt, welche die Betroffenen in ihrer Persönlichkeit und Entwicklung wie in ihrer Eigenständigkeit individuell fördern und stärken. Dazu gehört insbesondere auch die Aufklärung über die bestehenden Rechte, das Zuspochen von Mut und die Entwicklung einer Kommunikationsfähigkeit, um Missachtungen von Rechten bei sich und anderen mitzuteilen und Hilfe zur Einleitung notwendiger Schutzmaßnahmen zu suchen. Das von uns eingesetzte Personal begegnet mit einer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung. Konkrete und geeignete Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen werden spezifisch für die jeweiligen Einrichtungen und Dienste entwickelt, da Anforderungen und Bedingungen verschieden sind.

In unseren Seniorenzentren haben die Bewohner*innen durch den Beirat ein eigenes Gremium, das ihre Interessen vertritt und Gehör verschafft.

Die Arbeit an dieser Haltung wird mindestens einmal jährlich Thema in Team- und Einzelgesprächen mit den Vorgesetzten. Die Fachkräfte besprechen mit den Patient*innen / Bewohner*innen Themen, die der Prävention dienen und werten Alltagssituationen diesbezüglich aus.

11 Maßnahmenliste für die Einrichtungen

1. Bestimmen mindestens einer Vertrauensperson (m/w/d) in der Einrichtung (Diese Personen müssen die Schulung ‚Ausbildungstag für Präventionsfachkräfte‘ des DiCV im Bistum Münster oder eine vergleichbare Qualifikation absolvieren.)
2. Teilnahme des Ansprechpartners an regelmäßigen Treffen auf Stiftungsebene (geplant 1x/Quartal)
3. Durchführung der Risikoanalyse (1x jährlich) mit Vertretern aller Berufsgruppen, unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Hierarchieebenen
4. Ableitung von Maßnahmen zur Reduzierung der Risiken
5. Maßnahmenverfolgung und -umsetzung
6. Anpassung der Übersicht von Beratungsstellen (Ergänzen von lokalen Beratungsmöglichkeiten)
7. Sicherstellung, dass das Vorstandsschreiben und der Verhaltenskodex den Mitarbeitern mit den Einstellungsunterlagen zugeht und der Verhaltenskodex unterschrieben in die Personalakte kommt
8. Sicherstellung, dass alle Praktikanten das Info-Schreiben des Vorstandes ausgehändigt bekommen
9. Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes (durch Anpassung des Rahmenkonzeptes auf die Einrichtungsbedingungen. Insbesondere Anpassung von Ansprechpartnern und Meldewege)
10. Regelmäßige Bearbeitung des Themengebietes (Nähe/Distanz, Macht/Abhängigkeiten, Gewalt, Kommunikation, Führung, grenzwahrendes Verhalten) in bestehenden Gremien, Ausschüssen, Veranstaltungen (z.B. Impulsvortrag mit anschl. Diskussion durch Vertrauensperson oder durch Vorgesetzten in Konferenzen, Qualitätszirkeln, Ausschusssitzungen, Chefarztrunden, Abteilungsleiterrunden, Stationsleitungskonferenzen, Teambesprechungen)
11. Regelmäßige Evaluation der Materialien (nach Gebrauch und im Rahmen der Dokumentenlenkung)
12. Teilnahme an den Onlineschulungen (webtv-campus)
13. Umsetzung des Vorstandsbeschlusses: Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung, inkl. regelmäßiger Aktualisierung

Anhang 1

Fragebogen zur Risikoanalyse

Einrichtung:
ausgefüllt durch:

Welche Personen/Gruppierungen können hier (sexualisierter) Gewalt ausgesetzt sein?

An welchen Orten /in welchen Räumen besteht ein besonderes Gefährdungsmoment?

z.B.: Toiletten/Duschen, Arbeitsbereiche

Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

z.B.: Keller, abgelegene Zimmer, Flure

Gibt es Möglichkeit/en oder Gelegenheit/en zum grenzüberschreitenden Verhalten, das in der Struktur oder der Ablauforganisation begründet ist?

z.B.: Funktionsbereiche, Alleinarbeitsplätze

Gibt es ein etabliertes Beschwerdesystem für Schutzbefohlene? Wem ist es bekannt?

Gibt es Regeln für angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz? Wenn ja, welche?

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in Leiterrunden, Teams? Wie geht man mit Kritik, Fehlern und Fehlverhalten um?

z.B.: Zugeben, Verschweigen, Sanktionen, informelle Strukturen, Machtmissbrauch

Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Gab es vor Ort bereits Vorfälle (sexualisierter) Gewalt und wie war der Umgang damit?

Gibt es klare Handlungsanweisungen, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist?

z.B.: Beschwerdeweg, Handlungsleitfaden

Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? z.B.: Beschwerdemanagement

Sind allen die Kommunikations- und Verfahrenswege bei sexuellem Missbrauch bekannt?

Wie positioniert sich die Einrichtungsleitung zum Thema (sexualisierte) Gewalt?
Wie unterstützt sie den Prozess?

Gibt es auf allen Ebenen ein Wissen über das Thema (sexualisierte) Gewalt und ein Bewusstsein darüber, was alles sexualisierte Gewalt begünstigen kann?

Woran nehmen Sie wahr, dass Prävention hier ernst genommen wird?

bearbeitet und ausgewertet durch: _____
Datum

Anhang 2

Beschwerdeweg und Handlungsleitfaden (sexualisierte) Gewalt

