

SCHUTZ KONZEPT

Präventionsordnung für unser Krankenhaus



Inhalt

Schutzkonzept St. Bernward Krankenhaus

01	Vorwort	02
02	Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes	04
03	Präventionsfachkraft	04
04	Präambel	06
05	Risikoanalyse	08
06	Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung	09
07	Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung	10
08	Meldewege	11
09	Verhaltenskodex	14
10	Aus- und Fortbildung	17
11	Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Personen	18
12	Qualitätsmanagement	19
13	Literatur- und Abbildungsverzeichnis, Anlagen	20

Impressum

Januar 2022 | St. Bernward Krankenhaus GmbH,
unterstützt von der Elisabeth Vinzenz Verbund GmbH

Autorenteam

Kerstin Bettels, Mitarbeitervertretung
Kirstin Büthe, Lehrerin für Hebammenwesen
Ruth Chwalczyk, Stabsstelle Fort- und Weiterbildung
Volker Franzki, Leitung Qualitäts- und Medizinmanagement
Sabine Lange, Lehrerin für Pflegeberufe
Dr. Cornelia Schwenger-Fink, Leitung Hebammenschule
Ines Uhde, Qualitäts- und Medizinmanagement

Redaktion

Ruth Chwalczyk, Referentin für Präventionsordnung
Design Stefanie Roth



SCHUTZ KONZEPT

02

03

Vorwort

01

Der Mensch ist verletzlich – an Leib und Seele.

Menschen, die sich unseren Krankenhäusern anvertrauen, erleben unmittelbar, dass körperliche oder psychische Krankheiten sowie Lebensumbrüche wie Schwangerschaft und Entbindung uns die eigene Verletzlichkeit vor Augen führen. Durch die eingeschränkte Privatsphäre im Krankenzimmer und die medizinisch-pflegerische Behandlung sind Patientinnen und Patienten Schutzbefohlene, die einen besonders sorgsamen Umgang erwarten dürfen. Dies fordert von allen Mitarbeitenden Professionalität, Sensibilität sowie eine sorgfältige Kommunikation.

Das christliche Gottes- und Menschenbild ist Grundlage und Maßstab unseres Handelns.

Entsprechend der Leitlinien des Elisabeth Vinzenz Verbundes bilden »*Achtung und Wertschätzung gegenüber jedem Menschen*« die Grundlage des zwischenmenschlichen Umgangs in allen Einrichtungen. Dies umfasst gleichermaßen die leibliche, seelische und geistige Dimension und gilt »*unabhängig vom sozialen Status, Geschlecht, der sexuellen Orientierung, Herkunftskultur, vom religiösen Bekenntnis, von Krankheit oder Behinderung*«. Körperliche oder psychische Gewalt und Übergriffe, sexualisierte Gewalt oder sexuelle Belästigung, Rassismus oder Intoleranz gegen sexuelle Orientierungen und jegliche Abwertung von Anderssein verletzen die einzelne Person und schaden zudem der Institution. Diese werden in keinsten Weise geduldet.

Dafür trägt jedes Mitglied der Dienstgemeinschaft Verantwortung und in besonderem Maß die Führungskräfte.

Prävention braucht Sie!

Das christliche Menschenbild schließt menschliches Fehlverhalten nicht aus. Auch in unseren Einrichtungen sind derartige Übergriffe prinzipiell denkbar. Sie sind dann aber kein privates Fehlverhalten mehr, sondern per se ein dienstlicher Sachverhalt mit arbeits- oder gar strafrechtlichen Konsequenzen.

Entscheidend ist, dass niemand diese Übergriffe übersieht, duldet oder deckt. Sie müssen erkannt, benannt und geahndet werden. Grenzverletzungen bewegen sich oft an der Grenze des scheinbar Tolerierbaren. Scham oder Abhängigkeitsverhältnisse erschweren das Sprechen über Beobachtungen und Erfahrungen. Daher ist es notwendig, dass Sie:

- die Wahrnehmung und Einordnung grenzverletzender Handlungen erlernen und einüben,
- Bescheid wissen über das im Schutzkonzept Ihres Hauses festgelegte Verfahren für den Fall, dass Übergriffe erkannt oder vermutet werden
- als Führungskraft einen Teamgeist und eine Kommunikationskultur fördern, wo das Ansprechen von Missständen und Fehlverhalten positiv bewertet wird,
- sich mit den gemeinsamen Werten und Haltungen Ihres Krankenhauses auseinandersetzen und diese aktiv fördern.

Bitte nutzen Sie dieses Schutzkonzept und übernehmen aktiv Verantwortung. Ihr achtsames und mutiges, kompetentes und verantwortungsvolles Handeln schützt die Würde der Menschen, die sich Ihrem Krankenhaus anvertrauen.



Dr. Sven U. Langner
Geschäftsführer Elisabeth Vinzenz Verbund
Berlin, 01.11.2021

Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

02

Das Schutzkonzept zur Prävention sexualisierter Gewalt im St. Bernward Krankenhaus dient im Sinne eines festen Regelwerkes dem institutionellen Schutz vor Vorkommnissen sexualisierter Gewalt aller Personenebenen (Schutzbefohlene; Patientinnen und Patienten, Besucher*innen, Mitarbeitende und Lernende).

Dabei ist es unser Ziel, den bestmöglichen Schutz der uns anvertrauten Personen vor (sexualisierter) Gewalt als festen, selbstverständlichen Bestandteil des eigenen Wertekodex unseres Hauses zu verankern, das jeweilige fachliche Handeln danach auszurichten und so die Handlungssicherheit für alle Kolleginnen und Kollegen sowie Beteiligten im Arbeits- und Klinikalltag herzustellen.

Präventionsfachkraft

03

Interne Kontaktstelle

Als Fachkraft für die Prävention sexualisierter Gewalt am St. Bernward Krankenhaus steht die Referentin für Präventionsordnung allen Zugehörigen des Hauses (z. B. auch Besucherinnen und Besuchern) unter folgenden Kontaktdaten zur Verfügung:

Ruth Chwalczyk · 05121 2821906 · r.chwalczyk@bernward-khs.de

Externe Kontaktstelle

Stabsstelle Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt im Bistum Hildesheim · praevention@bistum-hildesheim.de

Leiter der Stabsstelle:

Martin Richter · 05121 2817-257 · martin.richter@bistum-hildesheim.de

Weitere Ansprechpartner*innen

<https://www.praevention.bistum-hildesheim.de/helfen/beratung-bei-missbrauch/>

Dr. Angelika Kramer, Fachärztin für Anästhesie und Spezielle Schmerzmedizin

05121 35567 · dr.a.kramer@web.de

Dr. Helmut Munkel, Arzt für Anästhesie und Intensivmedizin

0471 41879577 · hemunk@t-online.de

Anna-Maria Muschik, Diplom Pädagogin, Supervisorin DGSv und Mediatorin

04235 2419 · anna.muschik@klaerhaus.de

Michaela Siano, Diplom Psychologin, Beratungsstelle Rückenwind – gegen sexuellen Missbrauch · 05351 424398, · rueckenwind-he@t-online.de

Notrufnummern

Hilfe-Telefon N.I.N.A. e.V.

Kostenfreie und anonyme Hilfe und Beratung bei sexuellem Missbrauch – auch im Zweifelsfall: <https://nina-info.de/hilfetelefon.html>

0800 2255530 · beratung@hilfetelefon-missbrauch.de

Die Nummer ist kostenfrei und anonym. Die Mitarbeitenden sind psychologisch, pädagogisch oder medizinisch ausgebildet und kümmern sich um Betroffene von sexueller Gewalt, um deren Angehörige sowie um Personen aus dem sozialen Umfeld von Kindern. An diesen Kontakt kann sich auch gewendet werden, wenn ein Verdacht besteht, dass jemand sexuell missbraucht wird. Dieses Hilfe-Telefon ist ebenfalls ein Angebot an Fachkräfte, falls sie Fragen zu dem Thema haben.

Präambel

04

Im Blick auf anvertraute Menschen und Mitarbeitende

Bei der Prävention sexualisierter Gewalt geht es darum, eine Kultur des Hinschauens zu implementieren und damit auf eine mangelnde Sensibilisierung, auf Gefahrenpotenziale sowie auf Schwachstellen in der Kommunikation in Unternehmen, Einrichtungen und Arbeitsbereichen hinzuweisen. Ziel der Präventionsarbeit ist der Schutz von Kindern, Jugendlichen, schutzbedürftigen Erwachsenen und Mitarbeitenden, damit diese sich sicher und geborgen fühlen können.

Einem Krankenhaus als Ort des Schutzes kommt insofern eine bedeutende Rolle in der Prävention sexualisierter Gewalt zu, als sich hilfeschuchende Patientinnen und Patienten vertrauensvoll in eine Abhängigkeit begeben – sich durch ihre Hilfsbedürftigkeit in ihrer Autonomie eingegrenzt fühlen können und sich in einem Machtgefälle befinden. Auf der anderen Seite ist ein Krankenhaus auch (der) Arbeitsort des (pflegerischen und medizinischen) Fachpersonals, das gleichermaßen Opfer sexualisierter Gewalt werden kann, z. B. durch zu behandelnde und pflegende Patientinnen und Patienten wie auch durch Kolleginnen und Kollegen oder vorgesetzte Mitarbeitende.

Wir wissen, dass die Umsetzung unserer Präventionsarbeit – unseres Schutzkonzeptes – in der Praxis nur gelingen kann, wenn unser Miteinander von einer Grundhaltung der Achtsamkeit, des Respekts und der Wertschätzung getragen wird, die die Verantwortung gegenüber den anvertrauten Menschen, aber auch den Beschäftigten, ernst nimmt und in unserem Krankenhaus sichtbar macht. Aufgrund einer sich verändernden Gesellschaft im Hinblick auf die Menschen mit unterschiedlichen Lebenssituationen, verschiedenen Generationen, Nationen, Orientierungen und Religionen, ist es uns wichtig, diese Vielfalt in das Blickfeld zu nehmen, wertzuschätzen und einzubeziehen.

Philosophie und Leitbild

Als Haus des Elisabeth Vinzenz Verbundes fühlen wir uns als konfessionelle Einrichtung dem christlichen Menschenbild und der caritativen Arbeit verpflichtet. Diesem Anspruch entspricht das Leitbild des Verbundes und somit auch der Leitsatz des St. Bernward Krankenhauses: *Für Leib und Seele*.

Wir achten die Würde des Menschen, unabhängig von Konfession, Religion, Nationalität und gesellschaftlichem Status. Die Patientin/der Patient wird als Mensch in seiner Gesamtheit betrachtet und nicht als einzelner Krankheitsfall. Das menschliche Miteinander und gegenseitiger Respekt stehen im Vordergrund. Qualifizierte, zufriedene und motivierte Mitarbeitende sind dabei unsere wichtigsten Ressourcen.

Die gegenseitige Wertschätzung ist die Basis unserer Unternehmenskultur:

- Grundhaltung unseres Handelns sind Achtung und Wertschätzung gegenüber jedem Menschen. Dies gilt mit Blick auf Patientinnen und Patienten, ihre Angehörigen sowie innerhalb der Dienstgemeinschaft, unabhängig vom sozialen Status, Geschlecht, der sexuellen Orientierung, Herkunftskultur, vom religiösen Bekenntnis, von Krankheit oder Behinderung.
- Wir achten und schützen jedes Leben vom Beginn bis zum Ende, in allen seinen Phasen.
- Hierfür installieren und gebrauchen wir die Hilfestellung des Qualitäts-, Konflikts- und Risikomanagements und der klinischen Ethikkomitees.
- Wir stehen für transparente Kommunikationsstrukturen, die der Patientin/ dem Patienten in den Behandlungsprozess einbeziehen.
- Die Angehörigen und nahestehenden Personen der Patientinnen und Patienten sind für uns wichtige Partner*innen.
- Unsere besondere Fürsorge gilt den Schwerstkranken und den Sterbenden.
- Wir pflegen einen kooperativen Führungsstil und nutzen die Kreativität und Kompetenz aller Mitarbeitenden für eine Weiterentwicklung des Verbundes.
- Unser berufliches Engagement verpflichtet uns zur Aus- und Weiterbildung.
- Bei der Lösung von Konflikten sind uns Sachlichkeit, gegenseitiges Verständnis und die Bereitschaft zur Versöhnung wichtig.

All diese Werte sind fest in unserem Leitbild hinterlegt. Eine Kultur der Achtsamkeit, der Transparenz und des Vertrauens sind wichtige Bestandteile, die unser Haus ausmachen. Trotz aller Bemühungen ist uns bewusst, dass sexuelle Grenzverletzungen innerhalb

unseres Hauses nicht ausgeklammert werden können. Durch einen offenen Umgang mit dem Thema sexualisierte Gewalt sowie Gewalt im Allgemeinen und dem Erstellen eines Institutionellen Schutzkonzeptes sollen unsere Präventionsbemühungen neuerlich Achtung und Aufmerksamkeit erlangen. Durch ein klares Regelwerk und durch Sensibilisierung in Schulungen möchten wir deutlich machen, dass wir hier keinerlei sexualisierte und auch andere Formen von Gewalt oder Missbrauch tolerieren.

Risikoanalyse

05

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich mit dem Thema (sexualisierter) Gewalt in Organisationen auseinanderzusetzen – und um sich Gefährdungspotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu machen. Im Rahmen der Risikoanalyse werden Organisationsstrukturen und alltägliche Arbeitsabläufe auf Risiken bzw. Schwachstellen, die Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen, überprüft. Betrachtet werden in diesem Sinne auch Kommunikationsstrukturen, Zuständigkeiten und Führungsstrukturen, um Macht- und Machtmissbrauchsmöglichkeiten zu evaluieren. Zudem werden verschiedene Situationen und Zeiten beleuchtet, z. B. Nachtdienste, Ferienzeiten, emotional aufgeladene Zeiten wie Weihnachten, Neujahr, ebenso Zeiten der personellen Unterbesetzung.

Die Risikoanalyse bildet somit die Grundlage für die Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und Konzepten.

Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personal- entwicklung

06

Um den Schutz der uns anvertrauten Menschen in unserem Haus nachhaltig sicherzustellen, thematisieren unsere Personalverantwortlichen die Prävention von (sexualisierter) Gewalt bereits im Vorstellungsgespräch sowie im Rahmen des Einstellungsgesprächs. Hierbei wird jeweils deutlich gemacht, dass wir im Sinne unseres ausgeprägten Verantwortungsbewusstseins im Umgang miteinander und mit unseren Schutzbefohlenen eine Mitarbeit an der »Kultur der Achtsamkeit« fordern. Dieses gilt für haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende gleichermaßen. Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitergespräche wird diese Thematik regelhaft wieder aufgegriffen. Die Gespräche werden dokumentiert.

Angesprochen werden insbesondere:

- wertschätzende Grundhaltung
- respektvoller Umgang
- angemessenes, professionelles Verhalten gegenüber den schutz- oder hilfebedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen, deren Angehörigen, den Mitarbeitenden, den Lernenden, Kooperationspartnern und sonstigen externen Personen
- angemessenes professionelles Verhältnis von Nähe und Distanz zu den anvertrauten Personen
- individuelle Unter- oder Überforderungssituationen
- Handeln in Grenz- und Gefahrensituationen
- Fachwissen zum grenzachtenden Umgang
- Fortbildungsmöglichkeiten zum Thema

Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

07

Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit eine Leitungsfunktion in Arbeitsfeldern mit Minderjährigen, schutz-, pflege- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ausüben oder diese Personen beaufsichtigen, betreuen, erziehen, ausbilden, pflegen oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, dürfen nach Präventionsordnung (§ 4 [2]) nicht eingesetzt werden, wenn sie rechtskräftig wegen einer Straftat nach §§ 171, 174–174c, 176–180a, 181a, 182–184f, 225, 232–233a, 234, 235 oder 236 des StGB verurteilt worden sind.

Um dieser Verpflichtung nachzukommen und den Schutz der uns anvertrauten Menschen in unserem Haus nachhaltig sicherzustellen, fordern wir bei allen Neueinstellungen und allen Mitarbeitenden, die zum oben genannten Personenkreis zählen, die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses (EPZ) gem. § 30a Bundeszentralregistergesetz an. Die Einsichtnahme in das EPZ erfolgt durch die Leitung der Personalabteilung, in deren Abwesenheit durch ihre Vertretung. Die Leitung der Personalabteilung dokumentiert nachhaltig, ob Verurteilungen nach o.g. Straftaten vorliegen: In einem positiven Fall verständigt sie die Geschäftsführung zur Abklärung des weiteren Vorgehens in diesem individuellen Fall. Die Dokumentation der Einsichtnahme wird (in einem verschlossenen Umschlag) in der Personalakte aufbewahrt. Der Verfahrensablauf befindet sich im Anhang.

Ebenso erhalten alle Neueinstellungen unseren Verhaltenskodex, den Sie mit Ihrer Unterschrift anerkennen. Das unterschriebene Formular wird der Personalakte zugeführt. Nach Abschluss der Präventionsfortbildung (siehe Kapitel: Aus- und Weiterbildung, Seite 17) erhalten alle Teilnehmenden eine Selbstauskunftserklärung (siehe Anlagen). Die Teilnehmenden werden gebeten, die Selbstauskunftserklärung mitzunehmen, zu unterzeichnen und an die Personalabteilung zu leiten. Die unterschriebene Selbstauskunftserklärung wird in der Personalakte aufbewahrt. Darüber hinaus erhalten externe Mitarbeitende, die patientennah arbeiten, wie z.B. Zeitarbeitskräfte oder Handwerker*innen bei Vertragsabschluss bzw. Dienstbeginn eine Information zu unserem Institutionellen Schutzkonzept und unterzeichnen unseren Verhaltenskodex sowie die

Selbstauskunftserklärung. Hierbei geht es uns darum, allen Kindern und Jugendlichen, allen schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie allen weiteren Zugehörigen des St. Bernward Krankenhauses sichere Arbeits- und Lebensräume zu bieten.

Meldewege

08

Nur als Gemeinschaft ist es möglich, Schutz für alle Zugehörigen zum St. Bernward Krankenhaus zu gestalten. Im Sinne eines inklusiven Prozesses (*Prävention und Schutz für alle – und mit allen*) ist dabei die Beteiligung der uns anvertrauten Menschen unabdingbar. Sie müssen ihre Rechte kennen, von den schützenden Strukturen wissen und sich angemessen bei der Entwicklung von Meldewegen einbringen können. In einem solchen Miteinander werden die Rechte von schutz- oder hilfebedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geachtet und gefördert. Grenzverletzungen werden wahrgenommen und geahndet.

In unseren Diensten und Einrichtungen sind interne und externe Beratungs- und Meldestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlich und hauptberuflich Mitarbeitenden beschrieben und bekannt gemacht – je nach Bedarf auch mehrsprachig, in sogenannter leichter Sprache und in kindgerechter Sprache.

Unser Schutzkonzept hat dabei das Ziel, an allen Stellen des Meldewesens ein professionelles Handeln zu gewährleisten. Wir sehen in diesem Meldeverfahren die Chance, auf Fehler, die institutionell oder personell bedingt sind, aufmerksam zu werden und diese bearbeiten zu können.

Meldungen sind sowohl persönlich als auch anonym möglich (z.B. Briefkasten, postalisch, Kommunikation über Dritte, telefonisch, digital) und werden von einer fachlich kompetenten Person entgegengenommen (Ansprechpersonen siehe Kapitel 2).

Intervention

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt stellt eine besondere Herausforderung für alle Beteiligten dar. Als Haus ist es uns wichtig, dass jeder Vermutung und jeder Mitteilung mit größtmöglicher Sorgfalt, Umsicht und Diskretion nachgegangen wird.

Zum Schutz der Mitarbeitenden, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Verfahrensanweisungen entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat.

Dabei ist uns bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Schutzbefohlenen, als auch im Hinblick auf die Mitarbeitenden nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von sexualisierter Gewalt ist geregelt und allen Zugehörigen zum St. Bernward Krankenhaus bekannt.

Dazu gehören:

- Beachten der Zuständigkeiten
- Zusammentragen und Bewerten aller relevanten Fakten
- Sofort- und Schutzmaßnahmen (Trennung des Opfers und der verdächtigen Person etc.)
- Hinzuziehen einer Fachberatungsstelle
- Arbeitsrechtliche Aspekte (beschuldigte Person von der Arbeit freistellen, Mitarbeitervertretung einbeziehen etc.)
- Betreuung des Opfers
- Beratung der Beteiligten (Fachberatungsstellen einbeziehen)
- Klärung des Vorfalls und abgestimmtes weiteres Vorgehen
- Bei Verdacht auf Straftat: Prüfung und Klärung bezüglich der Erstattung einer Strafanzeige
- Einbeziehen der Strafverfolgungsbehörden
- Rehabilitationsverfahren für den Fall einer falschen Verdächtigung
- Dokumentation
- Datenschutz
- Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft oder entsprechende Stellen zu melden.

Verfahrensablauf

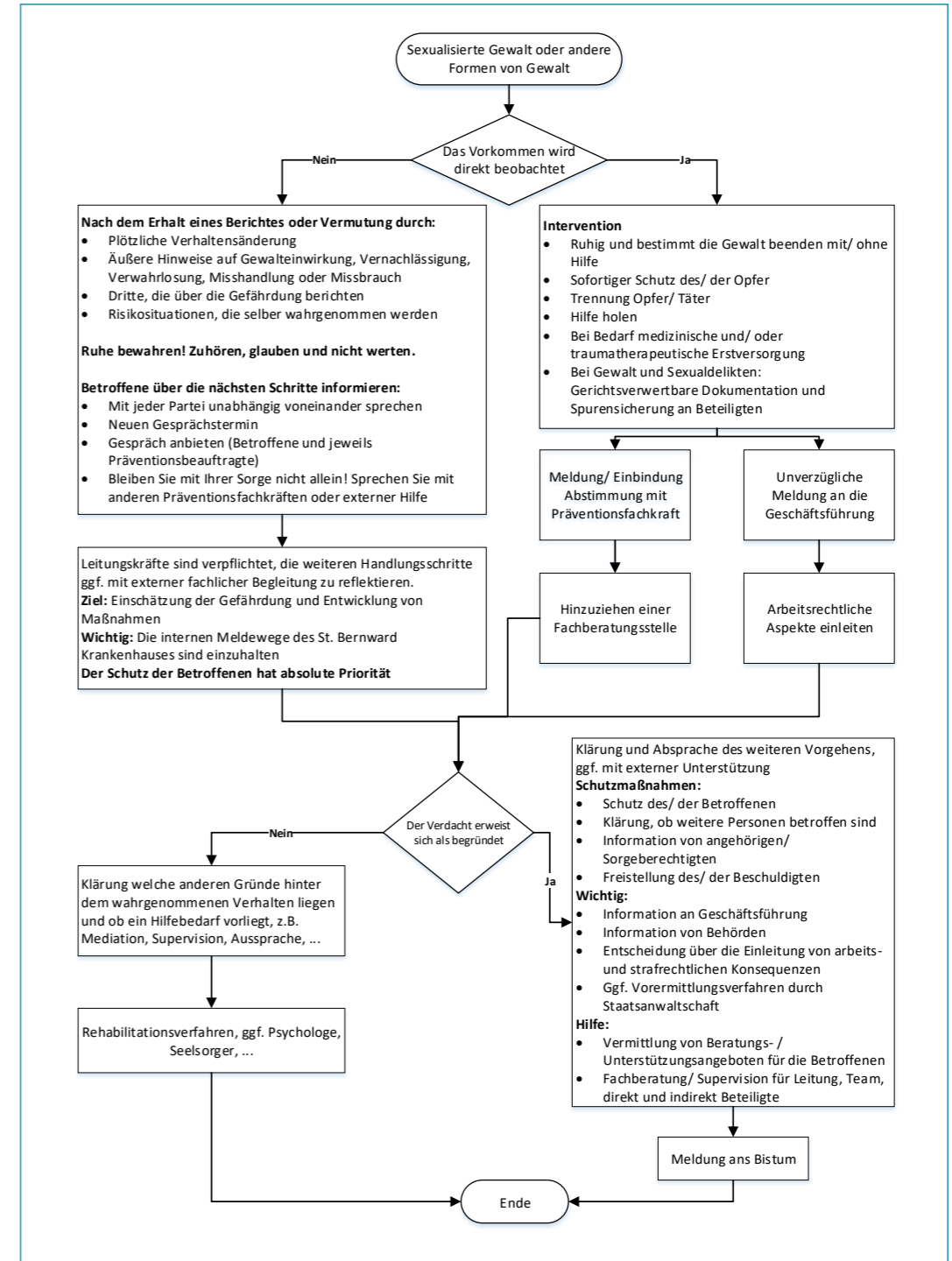


Abbildung: Verfahrensablauf Meldewege

Verhaltenskodex

09

In unserem Haus möchten wir allen Menschen in ihren Lebenssituationen sichere Räume bieten, in denen sie ihre Persönlichkeit, ihre Fähigkeiten und Begabungen entfalten können und in denen sie sich angenommen und sicher fühlen.

Verhaltenskodex St. Bernward Krankenhaus

Jeder, der dem St. Bernward Krankenhaus zugehörig ist – die Mitarbeitenden, Lernenden, externe Dienstleistungserbringenden sowie auch Patientinnen, Patienten und ihre Angehörigen – hat sich so zu verhalten, dass niemand in ihrer/seiner sexuellen Integrität weder geschädigt noch gefährdet oder belästigt wird oder durch körperliche, psychische oder strukturelle Gewalt geschädigt oder gefährdet wird.

Teilhabe und Teilgabe

Wir verstehen die Prävention von sexualisierter Gewalt grundlegend als einen inklusiven Prozess, der gemeinsam mit allen Zugehörigen niedrigschwellig und barrierefrei gestaltet und umgesetzt wird. Nur über die Möglichkeit der Teilhabe aller Personen, die in unserem Haus arbeiten, lernen oder behandelt werden, kann die Präventionsarbeit gelingen: Dieses Verständnis setzt die grundlegende Teilgabe voraus und bringt sich konkret über Ansätze der adäquaten Information, Aufklärung und Fortbildung – sowohl der Mitarbeitenden als auch der Patientinnen, Patienten und ihrer Angehörigen – in Performanz. Das St. Bernward Krankenhaus wird damit durch die Beteiligung aller zu einem sicheren Ort für alle. Durch die konsequente Einbeziehung aller Krankenhaus-Zugehörigen gelingt es uns, Prävention (Präventionsarbeit im Kontext) sexualisierter Gewalt lebendig und dynamisch im Alltag zu gestalten.

Unter dem Aspekt eines inklusionssensiblen Zugangs, der die Partizipation aller Zugehörigen ermöglicht und gewährleistet, setzen wir ebenso die Fortbildung unserer Mitarbeitenden und Lernenden um: Hierdurch ist es möglich, hierarchische Strukturen, die in einem Krankenhaus die Arbeits- und Organisationsabläufe und die Versorgung der

uns anvertrauten Menschen sicherstellen, im Rahmen der Präventionsarbeit als Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse aufzulösen: Im St. Bernward Krankenhaus werden Mitarbeitende aller Tätigkeitsebenen adäquat geschult und fortgebildet.

Gestaltung von Nähe und Distanz

In der ärztlichen, therapeutischen und pflegerischen Arbeit mit kranken, schutz- oder hilfebedürftigen Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen geht es darum, ein adäquates Verhältnis von Nähe und Distanz zu schaffen. Die Beziehungsgestaltung muss dem jeweiligen Auftrag entsprechen und stimmig sein, insbesondere dann, wenn dadurch emotionale Abhängigkeiten entstehen oder entstehen können. Bei körperlichen Berührungen in der Arbeit mit Menschen sind Achtsamkeit und Zurückhaltung geboten, das heißt, der Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache, Wortwahl, Mimik und Gestik können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Non- und verbale Interaktion soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein. Im St. Bernward Krankenhaus tragen wir durch regelmäßig stattfindende Fortbildungs- und Schulungsangebote dafür Sorge, dass in unserem Haus gewaltfrei, respektvoll und wertschätzend sowohl nonverbal als auch verbal kommuniziert wird.

Respektvolles und professionelles Miteinander und Beachtung der Intimsphäre

Der Schutz der Intimsphäre ist ein hohes Gut, das es zu wahren gilt. Daher müssen ärztliche, pflegerische und therapeutische Maßnahmen so gestaltet sein, dass die persönlichen (kulturellen) Grenzen von Schutzbefohlenen nicht überschritten werden. Es ist darauf zu achten, dass diese im direkten Bezug zur klinischen Notwendigkeit stehen, angemessen, konsequent und für den Betroffenen plausibel sind. Jegliches abwerten des Verhalten wird nicht toleriert und konsequent benannt.

Abteilungen mit Mehrschichtsystemen stellen besondere Herausforderungen und Situationen, bei denen man sich der damit verbundenen hohen Verantwortung bewusst sein muss. Durch gelebte Achtsamkeit und Sensibilität in Bezug auf persönliche Grenzen gestalten wir unseren Umgang respektvoll und sicher.

Sicherer Ort

Unser Krankenhaus ist baulich und räumlich ein sicherer Ort: Durch ausreichende Beleuchtung und Notrufvorkehrungen gestalten wir Transparenz, so dass sich alle Zugehörigen sicher fühlen können.

Vertrauen und Fehlerkultur

Wir verstehen uns als Gemeinschaft, die professionell und respektvoll miteinander agiert. Fehler, die im menschlichen Miteinander unausweichlich passieren, betrachten wir als Möglichkeit und Unausweichlichkeit, zu lernen. Offenheit und Reflexivität betrachten wir dabei als grundlegende Basis, die auch (sexualisierte) Gewalt verhindert.

Benannte Ansprechpartner*innen, wie beispielsweise die Referentin für Präventionsordnung, nimmt diese Aufgabe im Rahmen sexualisierter Gewalt in personam war.

Wir-Gefühl

In unserem Haus betrachten wir unser Miteinander nicht nur professionell im Sinne eines interdisziplinären und multiprofessionellen fachlichen Handelns, sondern auch als Basis, die unsere Ziele trägt und ermöglicht: In unserer Gemeinschaft liegt unsere Stärke, die wir entsprechend schätzen und pflegen. Unser Wir-Gefühl verbindet uns in unserem Tun und lässt unser Haus zu einem sicheren Ort für Alle werden.

Der Verhaltenskodex umfasst verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Dienstweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des Verhaltenskodex von den Mitarbeitenden anerkannt.

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle dem St. Bernward Krankenhaus Zugehörigen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen. Unseren Mitarbeitenden ist bewusst, dass sie in ihrer Rolle und Funktion eine besondere Vertrauens- und Autoritätsstellung haben. Deshalb sind klare Regeln bezüglich eines achtsamen und respektvollen Umgangs mit den uns anvertrauten Menschen notwendig.

Aus- und Fortbildung

10

Präventiver und Inklusionssensibler Ansatz – Teilgabe und Teilhabe

»Die Strukturen und Prozesse zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt müssen transparent, nachvollziehbar, kontrollierbar und evaluierbar sein. Die Entwicklung und Verwirklichung von Maßnahmen zur Prävention erfolgen partizipativ in Zusammenarbeit mit allen hierfür relevanten Personen und Gruppen. Dazu gehören insbesondere auch die Kinder, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen selbst. Die Erfahrungen von Betroffenen werden dabei besonders berücksichtigt.« (Deutsche Bischofskonferenz 2020)

Um das Wissen und die Handlungskompetenz in Fragen von sexualisierter Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken, erhalten alle fest angestellten Mitarbeitenden in einer geschützten Atmosphäre die Möglichkeit, sich reflektiert mit den institutionellen Gegebenheiten und Strukturen auseinanderzusetzen, Fragen und Unsicherheiten zu Umgangs- und Verhaltensweisen im Ernstfall zu klären und damit Orientierung und Sicherheit für Prävention und Intervention zu erlangen. Um dies zu ermöglichen nehmen alle Mitarbeitenden an einer Präventionsfortbildung teil, eine Auffrischungsfortbildung ist alle vier Jahre vorgesehen.

Die Fortbildungen sind im Sinne eines partizipativen Vorgehens methodisch-didaktisch als Blended-Learning Veranstaltung gestaltet.

In den Präventionsfortbildungen erwerben die Teilnehmenden Grund- sowie weiterführende Kenntnisse im Kontext von:

- Basiswissen zum Thema sexualisierte Gewalt,
- angemessener Umgang mit Nähe und Distanz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Psychodynamiken Betroffener,
- Strategien von Tätern,
- (digitalen) Medien als Schutz- und Gefahrenraum / Medienkompetenz,

- Dynamiken in Institutionen mit asymmetrischen Machtbeziehungen sowie begünstigenden institutionellen Strukturen,
- Straftatbeständen und kriminologischen Ansätzen sowie weiteren einschlägigen rechtlichen Bestimmungen,
- notwendigen und angemessenen Hilfen für Betroffene, ihr Umfeld und die betroffenen Institutionen.

In den Qualifizierungsmaßnahmen zum Thema sexualisierte Gewalt geht es somit um mehr als reine Wissensvermittlung. Auch das Hinwirken auf eine Haltung, die Vermittlung von Sprachfähigkeit und Kommunikationskompetenz ist Bestandteil dieser Aus- und Fortbildungsmaßnahmen.

Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Personen

11

Im St. Bernward Krankenhaus sind Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt in sogenannter leichter Sprache, mehrsprachig und in kindgerechter Sprache vorhanden und allen Zugehörigen zugänglich.

Ausgehend von unserem Leitbild ist es dabei die Aufgabe aller Mitarbeitenden die Stärkung der Selbstkompetenz der uns anvertrauten Menschen zu unterstützen. Durch gemeinsame Aktions- und Projekttagge gestalten wir die Präventionsarbeit gemeinschaftlich und lebendig – und bestärken alle Zugehörigen.

Qualitätsmanagement

12

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Präventionsarbeit wurde das Institutionelle Schutzkonzept in unser Qualitätsmanagement (QM) integriert. Regelmäßig wird evaluiert, ob es einer Weiterentwicklung oder Konkretisierung von Teilen des Institutionellen Schutzkonzeptes bedarf und ob es wirksam ist. Insbesondere die Evaluation und Aktualisierung des Kapitels 9 Aus- und Fortbildung ist spätestens 2 Jahre nach Verabschiedung vorzunehmen.

Die Kennzahlen, die im Jahresrhythmus durch die Präventionsbeauftragte unseres Hauses erhoben werden, dienen der Messung der Durchdringung, Wirksamkeit und Akzeptanz des Schutzkonzeptes durch die und bei den mit dem Unternehmen in Beziehung stehenden Menschen. In jährlichen Audits durch das QM werden die Kennzahlen bewertet und gemeinsam die Konsequenzen erarbeitet.

Spätestens nach drei Jahren oder nach einer Krisenintervention muss das Schutzkonzept evaluiert und ggf. angepasst werden. Dabei sind fachliche Entwicklungen im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt zu berücksichtigen.

Literaturverzeichnis

Finkelhor D, Hammer H, Sedlak A J (2008): *Sexually assaulted children: National estimates and characteristics* (NCJ 214383). National Incidence Studies of Missing, Abducted, Run-away, and Thrown away Children. Vol. 7, Hf. 1–12. Washington, DC: U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, Office of Juvenile Justice and Delinquency Prevention.

Menkhaus-Vollmer, J (2019): *Informationen zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Kindern und Jugendlichen*. In: Fachstelle Prävention für sexuellem Missbrauch und zur Stärkung des Kindes- und Jugendwohls (Hrsg.): *Augen auf ... Hinschauen und schützen*. Hildesheim. Bernward Mediengesellschaft.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung: Verfahrensablauf Meldewege

Anlagen

- Verhaltenskodex St. Bernward Krankenhaus
- Selbstauskunftserklärung
- Verfahrensablauf zum Umgang mit dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis
- Einsichtnahme in das erweiterte polizeiliche Führungszeugnis
- Fragebogen Risikoanalyse
- Risikoanalyse 2021



Elisabeth Vinzenz
Verbund

Das St. Bernward Krankenhaus Hildesheim gehört zum Elisabeth Vinzenz Verbund – einer starken Gemeinschaft katholischer Krankenhäuser, die für Qualität und Zuwendung in Medizin und Pflege stehen.