Zentraler Diakonieverein
in den Evang.-Luth. Dekanatsbezirken
Rothenburg o.d.T. und Leutershausen e.V.
Emil-Helmschmidt-Str. 2, 91583 Schillingsfürst
www.diakonie-zdv.de

F 4.8 Schutzkonzept vor sexualisierter Gewalt - Diakoniestation Neusitz

1. Hinführung

Der Zentrale Diakonieverein (ZDV) als Teil der christlichen Kirche nimmt deren Auftrag zur Pflege und Betreuung von Menschen wahr, die seiner Hilfe bedürfen. In diesem Schutzkonzept gegen (sexualisierte) Gewalt bringen wir Mitarbeitende der Diakonie zum Ausdruck, wie sehr wir uns dem christlichen Menschenbild, auf dem unser **Leitbild** gegründet ist, verpflichtet fühlen. Jeder Mensch, als ein von Gott geliebtes Geschöpf, ist in seiner unantastbaren Würde und Einzigartigkeit zu achten. Die Haltung von Respekt und Wertschätzung ist die Grundlage aller unserer Begegnungen und Beziehungen. Wir wollen, dass alle Menschen, die sich rat- und hilfesuchend an uns wenden, vor jeder Form von körperlicher und seelischer Gewalt und vor der Verletzung ihrer sexuellen Selbstbestimmtheit geschützt werden.

2. Risikoanalyse

Der Zentrale Diakonieverein in den Evang. Luth. Dekanatsbezirken Rothenburg o.d.T. und Leutershausen e.V. besteht aus 6 Diakoniestationen und 2 Tagespflegen:
Diakoniestation Schillingsfürst, Wettringen, Neusitz, Rothenburg o/T, Hartershofen und Oberdachstetten
Tagespflege Landhege in Rothenburg o/T und Seewiese in Wörnitz und der
Geschäftsstelle in Schillingsfürst

In der Diakoniestation Neusitz sind neben der Verantwortlichen Pflegefachkraft und deren Stellvertretung weitere 20 Mitarbeiterinnen und 2 Mitarbeiter beschäftigt.

Die Risikoanalyse ergab zusammenfassend folgendes Ergebnis:
<u>Das Risiko liegt vor:</u>
- bei unpassenden Berührungen
- bei der Körperpflege
- Missachtung der Scham

<u>Wege der Risikovermeidung und Prävention:</u>
- Dienstkleidung und Handschuhe tragen
- verbal Grenzen setzen
- Intimsphäre wahren

3. Persönliche Eignung

Bereits im Bewerbungs- bzw. Auswahlgespräch wird das im Leitbild christliche Menschenbild und der Umgang miteinander thematisiert, dabei soll auch auf die Inhalte und Anforderungen des Schutzkonzeptes Bezug genommen werden.
Es muss ein Führungszeugnis vorgelegt werden.
Die Aushändigung des Schutzkonzeptes wird fester Bestandteil des Einstellungsprozesses sein (Informationsmappe / Willkommensmappe). In der **Einarbeitungszeit** soll das Thema Prävention gegen sexualisierte Gewalt ausdrücklich angesprochen werden.

4. Verhaltenskodex

Wir legen Wert auf klare Verhaltensregeln im Umgang untereinander und mit unseren Patientinnen und Patienten. Mit seiner Unterschrift erklärt sich der Mitarbeitende bereit, die aufgeführten Verhaltensregeln (Verhaltenskodex) verbindlich einzuhalten (Selbstverpflichtung). Alle bestehenden Mitarbeitenden bestätigen den Verhaltenskodex über orgavision.

5. Umgang mit Kritik, Ideen und Beschwerden

Kritik, Ideen und Beschwerden werden in unseren Einrichtungen sehr ernst genommen und umgehend bearbeitet.
Intern:
Die Verfahrensanweisung F 3.4 regelt den Umgang mit Beschwerden, die Umsetzung des Hinweisgeberschutzgesetz wird in F 3.3 beschrieben.
In den Kommunikationskasten der MAV, die in jeder Station stehen, können die Mitarbeitenden ihre Anliegen weitergeben.
Dabei gehen wir diskret und sensibel mit den Anliegen unserer Schutzbefohlenen und Mitarbeitenden um.
Extern:
Weitere Anlaufstellen für Beschwerde und Beratungsmöglichkeiten sind im Dokument „Ansprech- und Beratungsstellen, Meldestelle bei sexualisierter Gewalt“ zu finden.

6. Interventionsleitfäden

Folgende Interventionsleitfäden sollen für Handlungssicherheit sorgen und der Entlastung der beteiligten Personen dienen.

a) Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen
b) Handlungsleitfaden für den Verdachtsfall von körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt
c) Handlungsleitfaden bei erlebter körperlicher, sexualisierter oder psychischer Gewalt

7. Maßnahmen der Prävention

- Die verantw. Pflegefachkraft ist die Präventionsbeauftragte der Diakoniestation. Sie wirkt an allen Prozessen mit, die Prävention und den Umgang mit Verdachtsfällen betreffen. Sie steht in engem Kontakt und Austausch mit der Geschäftsleitung.
- Zum Interventionsteam gehören: Geschäftsführer, Gesamt-PDL, QM, MAV-Vorsitzende und die verantw. PFK der Einrichtung
- Ist ein Mitglied des Interventionsteams in einem Fall persönlich betroffen bzw. befangen, so ist er in diesem Fall von der Aufarbeitung ausgeschlossen.

- Arbeitsabläufe in der Geschäftsstelle, den Diakoniestationen und Tagespflegen und Strukturen innerhalb des Zentralen Diakonievereins sind bekannt
- **Angemessenes Verhalten** im Kontakt mit den Pflegebedürftigen zur Vermeidung problematischer bzw. missverständlicher Situationen: Deeskalationstechniken, Abstand gewinnen, bei kritischen Situationen Kollegin/-en oder Angehörigen hinzuziehen;
- **Maßnahmen zur Stärkung der Schutzbefohlenen durch:** klare, verständliche Informationen über berechtigte Leistungsansprüche und Leistungen; Informationen über Rechte und Beschwerdemöglichkeiten, Ermutigung zur Meinungsäußerung, Befragungen zur Zufriedenheit
- **Maßnahmen zur Stärkung der Mitarbeitenden durch:** Mitarbeitenden-Gespräche, Schulungen, Gesprächsplattformen, Teambesprechungen, Supervision, Befragungen zur Zufriedenheit

8. Rehabilitation von zu Unrecht beschuldigten Personen

Wenn die Prüfung von Verdachtsmomenten ergeben hat, dass eine Person zu Unrecht beschuldigt wurde, muss dieser Mensch möglichst vollständig rehabilitiert werden.
Ziel der Rehabilitation ist

- die Wiederherstellung des guten Rufs der zu Unrecht verdächtigen Person
- die Wiederherstellung einer Vertrauensbasis innerhalb des ZDV
- die Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit der zu Unrecht beschuldigten Person im Hinblick auf die ihr anvertrauten Personen

Folgendes gilt es zu beachten:

- Das Interventionsteam berät und begleitet auch diesen Schritt. Handelnd sind der*die verantwortl. Pflegefachkraft und die Gesamt PDL
- Beratung durch die Meldestelle der Fachstelle für den Umgang mit sexualisierter Gewalt im DW
- Datenschutzrechtliche und arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Vorgaben sind zu beachten
- Die beschuldigte und die betroffene Person müssen über das eingeleitete Rehabilitierungsverfahren informiert werden
- Hinweisgebende Personen sind darin zu bestärken, dass es richtig war, sich in Verdachtsfällen an die verantw. Pflegefachkraft zu wenden
- Maßnahmen zur Rehabilitation der zu Unrecht beschuldigten Person werden durchgeführt (z.B. Absprachen zur Weiterarbeit an der vorherigen Stelle, Klärung von Einzel- und Teamsupervision)
- Das beteiligte Umfeld ist ggf. nach Absprache mit der zu Unrecht beschuldigten Person zu informieren

9. Aufarbeitung

An die Intervention schließen sich die Aufarbeitungsprozesse an. Dabei unterscheiden wir zwischen individueller und institutioneller Aufarbeitung.
Bei der **individuellen Aufarbeitung** stehen die betroffenen Personen im Mittelpunkt. Es geht darum, den Betroffenen Angebote der Begleitung, Vermittlung von Unterstützung, Beratung und Therapie, sowie kreative Verarbeitungsmöglichkeiten zu machen. Darüber hinaus machen wir die weiteren Schritte der Intervention, soweit sie noch nicht abgeschlossen ist, für die Betroffenen transparent.

Bei der **institutionellen Aufarbeitung** werden die eigenen Strukturen, die Kultur, die Maßnahmen und Angebote unserer Einrichtung in den Blick genommen. Hier geht es darum, unsere Lücken und Fehler wahrzunehmen, diese zu verändern und das Schutzkonzept zu überprüfen.

10. Mitarbeiterfürsorge (Beschäftigtenschutz)

Neben dem Schutz von Patient*innen gilt diese Ordnung auch dem Schutz der Mitarbeitenden. Es wird deutlich, dass auch Mitarbeitende (darunter fallen Beschäftigte und Ehrenamtliche) immer wieder von verbalen und körperlichen Grenzverletzung und/oder Übergriffen betroffen sind.
Damit alle Mitarbeitenden sich engagiert für den Schutz der ihnen anvertrauten Menschen einsetzen, brauchen sie die Sicherheit, auch selbst geschützt und gestärkt zu werden.
Wir bieten den Mitarbeitenden Coaching und Supervision an. In einem geschützten Rahmen können Reflexion und Austausch stattfinden.

- **Diskriminierung und (sexualisierte) Gewalt von Patient*innen gegen Mitarbeitende**
  ▪ zur Stärkung der Mitarbeitenden setzen wir in erster Linie auf Präventionsmaßnahmen wie Fortbildungen und offene Teamgespräche,
  ▪ im Erlebnisfall schaffen wir Raum zur Bewältigung in Form von Gesprächen (unterstützt durch professionelle Hilfe),
  ▪ Anpassung von Dienst- und Einsatzplänen und
  ▪ ggf. angemessene Maßnahmen gegenüber dem/der Patienten/in (Mitteilung an Bezugspersonen, Kündigung des Pflegevertrages, Strafanzeige); es ist immer die Geschäftsleitung hinzuzuziehen

- **Sexualisierte Gewalt unter Mitarbeitenden**
  ▪ Anzüglichkeiten, Zweideutigkeiten, ungewollte Berührungen untereinander werden nicht geduldet. Für jeden Einzelfall ist es die Aufgabe der verantwortlichen Pflegefachkraft unter Einbeziehung der Gesamt-PDL und der Geschäftsführung Fehlverhalten angemessen zu sanktionieren:
  Personalgespräch ►Abmahnung (mündlich und schriftlich) ►Kündigung ► Strafanzeige
  ▪ der betroffene Mitarbeitende wird von der Sanktionierungsmaßnahme im Anschluss informiert
  ▪ Die Rechtsvorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sind zu beachten. Versicherungsrechtliche Vorschriften greifen bei körperlichen Verletzungen und bei deutlichen psychischen Folgen. Ggf. ist das Strafrecht zu beachten

11. Qualitätsmanagement

Das Schutzkonzept wird alle 5 Jahre bzw. nach einem Fall sexualisierter Gewalt evaluiert und ggf. angepasst.

Kriterien hierfür sind:
Fachlichkeit, Konkretisierungsbedarf, Aktualisierung des Rechtsrahmens, Praxisorientierung