

Institutionelles Schutzkonzept

für den Unternehmensverbund der Vereinigte
Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH

1 Vorwort

Der Mensch ist verletzlich – an Leib und Seele.

Menschen, die sich unserem Krankenhaus, unserer Kurzzeitpflege oder unserem Medizinischen Versorgungszentrum 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 sorgsam Umgang erwarten dürfen. Dies fordert von allen Mitarbeitern Professionalität, Sensibilität sowie eine sorgfältige Kommunikation. Doch auch die Mitarbeiter selbst gelten im Sinne unseres Schutzkonzeptes als schutzbedürftig.

Grundlage unseres Handelns sind Achtung und Wertschätzung gegenüber jedem Menschen. 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 keiner Weise geduldet.

Dafür trägt jeder Mitarbeiter Verantwortung und in besonderem Maß die Führungskräfte.

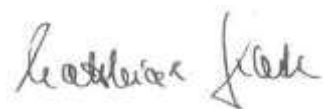
Prävention braucht Sie!

Menschliches Fehlverhalten kann nicht ausgeschlossen werden. Auch in unserem Krankenhaus, in den MVZ-Praxen und in der Kurzzeitpflege, also im gesamten Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH, 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 unseres 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 unseres Unternehmensverbundes auseinandersetzen und diese aktiv fördern.

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



Matthias Stolze
Geschäftsführer
Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH

2 Grundlage des Institutionellen Schutzkonzeptes

Das Schutzkonzept zur Prävention jeglicher Art von Gewalt im Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH dient im Sinne eines festen Regelwerkes dem institutionellen Schutz vor Vorkommnissen von Gewalt aller Personenebenen (Schutzbefohlene, Patientinnen und Patienten, Besucher, Mitarbeiter und Lernende).

Dabei ist es unser Ziel, den bestmöglichen Schutz der uns anvertrauten Personen vor jeglicher Art von 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.

3 Präventionsbeauftragte

Interne Kontaktstelle

Als Beauftragte für die Prävention jeglicher Art von Gewalt im Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH steht Frau OÄ Dr. med. Susanne Hiller allen Zugehörigen des Hauses (z. B. auch Besucherinnen und Besuchern) unter folgenden Kontaktdaten zur Verfügung:

Tel.: 03731/ 77 2110

Weitere Ansprechpartner:

Sibylle Hofmann
Psychologin
Kreiskrankenhaus Freiberg gGmbH
Tel.: 03731/ 77 2295

Dipl.-Psych. Jana Sterba
Psychologin
Kreiskrankenhaus Freiberg gGmbH
Tel.: 03731/ 77 2199

Externe Kontaktstelle

Alle Mitarbeiter unseres Unternehmens sowie unsere Patienten und deren Angehörige haben die Möglichkeit, mögliche Fälle von Gewalt jeglicher Art digital und anonym über die [Hintbox](#), ein digitales Hinweisgebersystem, zu melden.

Notrufnummern

KOINS Mittelsachsen

Koordinierungs- und Interventionsstelle zur Beratung und Hilfe bei häuslicher Gewalt und Stalking im Landkreis Mittelsachsen:

Tel.: 08000 116016

Mit dem Hilfetelefon werden kostenlos Erstberatung und Informationen zu Hilfemöglichkeiten bei allen Formen von Gewalt gegen Frauen angeboten. Das Hilfetelefon wendet sich insbesondere an:

- Frauen, die von Gewalt betroffen sind
- Personen aus dem sozialen Umfeld von Frauen, die von Gewalt betroffen sind
- Personen, die bei ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit mit der Beratung und Unterstützung oder Intervention bei Gewalt gegen Frauen konfrontiert sind

Das Angebot des Hilfetelefons ist barrierefrei und mehrsprachig. Die telefonische Beratung, Information und bei Bedarf Weitervermittlung an Unterstützungseinrichtungen vor Ort erfolgt durch qualifizierte weibliche Fachkräfte. Die Hilfeleistung erfolgt anonym und vertraulich. Hörgeschädigte oder Schwerhörige können kostenfrei einen Dolmetsch-Service in Anspruch nehmen, der das Gespräch mit den Mitarbeiterinnen des Hilfetelefons in Deutsche Gebärden- oder Schriftsprache übersetzt.

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

Kostenfreie und anonyme Hilfe und Beratung bei sexuellem Missbrauch – auch im Zweifelsfall:

Web: <https://nina-info.de/>

Tel.: 0800 2255530

Email: beratung@hilfetelefon-missbrauch.de

Die Nummer ist kostenfrei und anonym. Die Mitarbeiter 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.

4 Präambel

Im Blick auf anvertraute Menschen und Mitarbeiter

Bei der Prävention von 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 Mitarbeitern, damit sich diese sicher und geborgen fühlen können.

Einem Krankenhaus als Ort des Schutzes kommt insofern eine bedeutende Rolle in der Gewaltprävention zu, da sich hilfesusuchende 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 Arbeitsort des pflegerischen und medizinischen Fachpersonals, das gleichermaßen Opfer von Gewalt werden kann, z.B. durch zu behandelnde und zu pflegende Patientinnen und Patienten, Angehörige wie auch durch Kolleginnen und Kollegen oder vorgesetzte Mitarbeiter.

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

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. Das menschliche Miteinander und gegenseitiger Respekt stehen im Vordergrund. Qualifizierte, zufriedene und motivierte Mitarbeiter 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 all seinen Phasen.
- Hierfür installieren und gebrauchen wir die Hilfestellung des Qualitäts- und Risikomanagements und des klinischen Ethikkomitees.
- Wir stehen für transparente Kommunikationsstrukturen, welche die Patienten in den Behandlungsprozess einbeziehen.
- Die Angehörigen und nahestehenden Personen der Patienten sind für uns wichtige Partner.
- Unsere besondere Fürsorge gilt den Schwerstkranken und den Sterbenden.
- Wir pflegen einen kooperativen Führungsstil und nutzen die Kreativität und Kompetenz aller Mitarbeiter 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.

Trotz aller Bemühungen ist uns bewusst, dass 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.

5 Risikoanalyse

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich mit dem Thema 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, emotional aufgeladene Zeiten wie Weihnachten, Neujahr, ebenso Zeiten der personellen Unterbesetzung, spezielle Diagnose- und Behandlungsmaßnahmen.

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

6 Persönliche Eignung, Personalauswahl und Personalentwicklung

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 ehrenamtliche Mitarbeiter gleichermaßen. Im Rahmen der regelmäßigen Personalentwicklungsgespräche 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 Mitarbeitern, 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

7 Erweitertes Führungszeugnis und Selbstauskunftserklärung

Personen, die im Rahmen ihrer dienstlichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit in Arbeitsfeldern mit Minderjährigen ausüben oder diese Personen betreuen, ausbilden, pflegen oder vergleichbaren Kontakt zu ihnen haben, dürfen 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. Dies betrifft auch Mitarbeitende in Leitungsfunktionen unabhängig von der Tätigkeit mit Minderjährigen.

Um dieser Verpflichtung nachzukommen und den Schutz der uns anvertrauten Minderjährigen in unserem Haus nachhaltig sicherzustellen, fordern wir bei allen Neueinstellungen und allen Mitarbeitern, die zum oben genannten Personenkreis zählen, die Vorlage eines erweiterten polizeilichen Führungszeugnisses (EPZ) gem. § 30a Bundeszentralregistergesetz an. Die Prüfung des Einganges des EPZ erfolgt durch den entsprechenden Sachbearbeiter der Personalabteilung. Beim Nachweis einer Straftat im EPZ kommt das Arbeitsverhältnis nicht zu Stande oder wird mit sofortiger Wirkung beendet. Der Verfahrensablauf ist in der [AA Umgang mit dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis](#) geregelt.

Ebenso erhalten alle Neueinstellungen unseren [Sana Compliance Verhaltenskodex](#) und das [MD Umgangs- und Verhaltenskodex zum Schutzkonzept](#), den sie jeweils im Rahmen der Einstellung mit Ihrer Unterschrift anerkennen.

8 Meldewege

Nur als Gemeinschaft ist es möglich, Schutz für alle Zugehörigen zum Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH 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 unserem Haus sind interne und externe Beratungs- und Meldestellen sowie Melde- und Verfahrenswege für Schutzbefohlene, Personensorgeberechtigte sowie alle ehrenamtlichen und hauptberuflichen Mitarbeiter beschrieben und bekannt gemacht.

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. [Hintbox](#), postalisch, Kommunikation über Dritte, telefonisch, digital) und werden von einer fachlich kompetenten Person entgegengenommen (Ansprechpersonen siehe Kapitel 2).

Intervention

Eine Vermutung bzw. Kenntnis von 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.

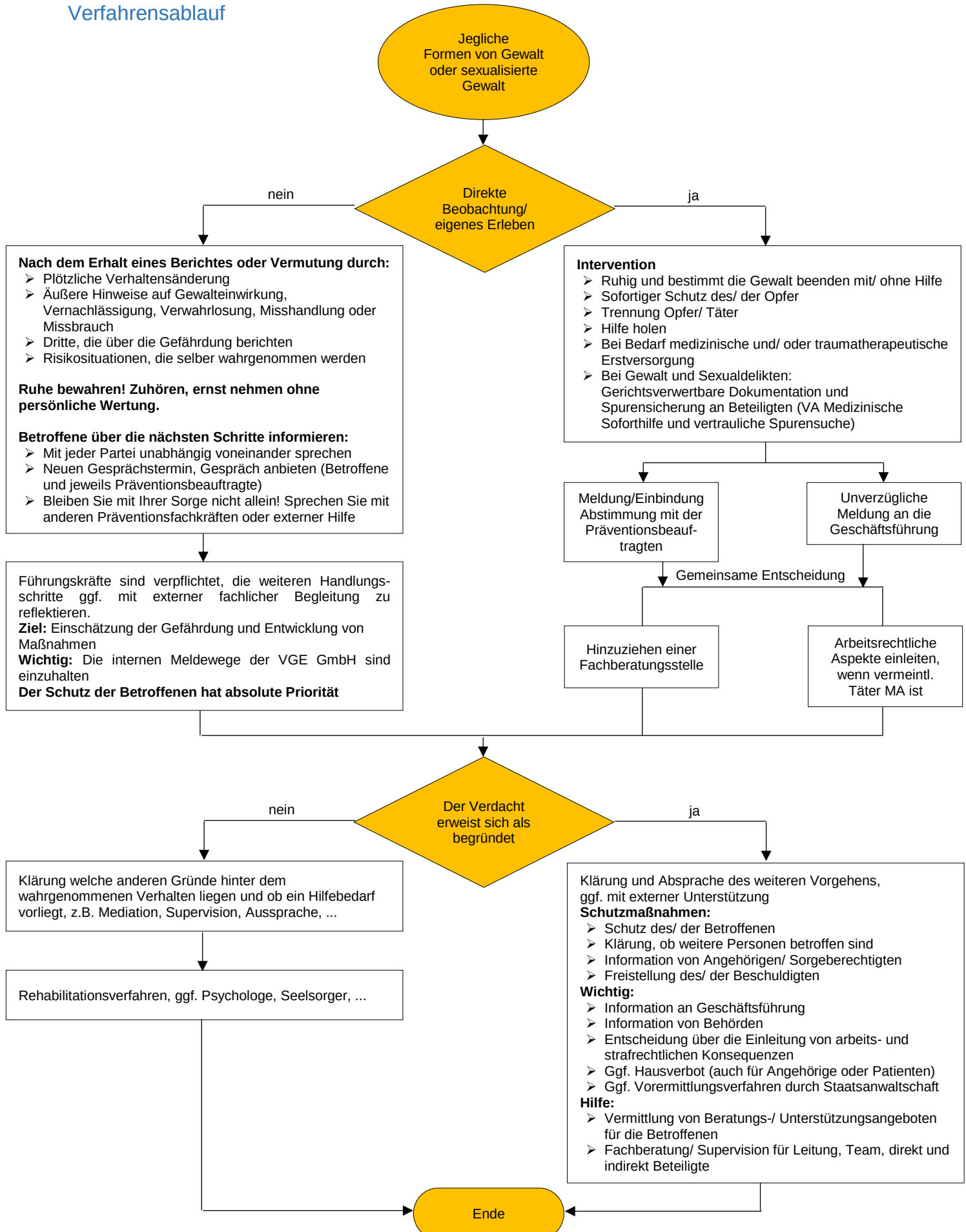
Zum Schutz der Mitarbeiter, die sich im Fall einer Mitteilung oder einer Vermutung in einer emotional belastenden Situation befinden, haben wir entsprechende Verfahrensanweisungen entwickelt, in denen beschrieben ist, wer was zu welchem Zeitpunkt zu tun hat. Dabei ist uns bewusst, dass wir in der für alle Beteiligten belastenden Vermutungsphase unserer Fürsorgepflicht als Träger sowohl im Hinblick auf die Schutzbefohlenen, als auch im Hinblick auf die Mitarbeiter / den Betroffenen nachkommen müssen.

Das Vorgehen bei einer Vermutung oder einer Mitteilung in einem Fall von Gewalt ist geregelt und allen Zugehörigen zum Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH 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, Betriebsrat 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
- Vertrauliche Spurensicherung
- Alle Personen, die Kenntnis von Verdachtsfällen haben, sind dazu verpflichtet, diese an die Präventionsfachkraft oder entsprechende Stellen zu melden.
- Ggf. weitere Präventionsmaßnahmen daraus ableiten

Verfahrensablauf



9 Verhaltenskodex

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

Verhaltenskodex Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH

Jeder, der dem Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH zugehörig ist – die Mitarbeiter, Lernenden, die externen Dienstleistungserbringer sowie auch Patienten und ihre Angehörigen – hat sich so zu verhalten, dass niemand in seiner sexuellen Integrität geschädigt, gefährdet oder belästigt wird oder durch körperliche, psychische oder strukturelle Gewalt geschädigt oder gefährdet wird.

Teilhabe und Teilgabe

Wir verstehen die Prävention von 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 Mitarbeiter als auch der Patienten und ihrer Angehörigen – in Performanz. Der Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH wird damit durch die Beteiligung aller zu einem sicheren Ort für alle. Durch die konsequente Einbeziehung aller Zugehörigen gelingt es uns, Prävention (Präventionsarbeit im Kontext) von 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 Mitarbeiter 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 Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH haben die Mitarbeiter aller Tätigkeitsebenen adäquate Schulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten. Drei Pflegefachkräfte werden 2026 entsprechend weitergebildet und fungieren dann sowohl als Ansprechpartner als auch als Multiplikatoren für interne Schulungen. Darüber hinaus stehen im CNE-Portal entsprechende Weiterbildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

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 bzw. der mutmaßliche Wille der Schutzperson ist ausnahmslos zu respektieren.

Sprache und Wortwahl

Durch Sprache, Wortwahl, Mimik und Gestik können Menschen verletzt und gedemütigt werden. Verbale und nonverbale Interaktion soll der jeweiligen Rolle und dem Auftrag entsprechen und der Zielgruppe und deren Bedürfnissen angepasst sein. Im Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH 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 abwertendes 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

Unsere Einrichtung 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 Gewalt verhindert.

Benannte Ansprechpartner, wie beispielsweise die Präventionsbeauftragte, nehmen diese Aufgabe im Rahmen jeglicher Art von Gewalt persönlich wahr.

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 [Sana Compliance Verhaltenskodex](#) und der Umgangs- und Verhaltenskodex zum Schutzkonzept umfassen verbindliche Verhaltensregeln für den Arbeitsalltag. Unter Beachtung der geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und internen Anweisungen werden diese Verhaltensregeln durch die Unterzeichnung des [Sana Compliance Verhaltenskodex](#) und des Umgangs- und Verhaltenskodex zum Schutzkonzept von den Mitarbeitern anerkannt.

Wirksame Präventionsarbeit kann nur gelingen, wenn alle dem Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH Zugehörigen ihre Handlungsmöglichkeiten verantwortungsvoll wahrnehmen.

Unseren Mitarbeitern 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.

10 Aus- und Fortbildung

Um das Wissen und die Handlungskompetenz in Fragen von Gewalt zu vertiefen und eine Kultur der Achtsamkeit zu stärken, erhalten alle fest angestellten Mitarbeiter 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.

Die Fortbildungen finden über [CNE als E-Learning-Learning](#) bzw. über Schulungen durch die o.g. Multiplikatoren statt.

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

- Basiswissen zum Thema Gewalt,
- angemessener Umgang mit Nähe und Distanz,
- Kommunikations- und Konfliktfähigkeit,
- eigener emotionaler und sozialer Kompetenz,
- Psychodynamiken Betroffener,
- Strategien von Tätern,
- 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 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.

11 Maßnahmen zur Stärkung von Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Personen

Im Unternehmensverbund der Vereinigte Gesundheitseinrichtungen Mittelsachsen GmbH sind Broschüren und weitere Arbeitsmaterialien zum Thema Prävention gegen 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 Mitarbeiter, die Stärkung der Selbstkompetenz der uns anvertrauten Menschen zu unterstützen.

Für den Kinderschutz gibt es im KKH Freiberg einen entsprechenden [Klinischen Pfad bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung](#) und eine [Kinderschutzgruppe](#).

Die Möglichkeiten zur medizinischen Soforthilfe und vertraulichen Spurensuche sind in der [gleichnamigen VA](#) geregelt.

12 Qualitätsmanagement

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.

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

Literaturverzeichnis

FinkelhorD, Hammer H, SedlakA 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.

Anlagen:

- [MD Umgangs- und Verhaltenskodex zum Schutzkonzept](#)
- [AuV Verpflichtungserklärung Schutzkonzept](#)
- [MD Sana Compliance Verhaltenskodex](#)
- [AA Umgang mit dem erweiterten polizeilichen Führungszeugnis](#)
- [MD Risikoanalyse zum Schutzkonzept \(Server QM\)](#)
- [VA Sicherheits- und Gewaltpräventionskonzept der ZNA](#)
- [MD Ethik-Statut](#)
- [VA PR- und Krisenkommunikation](#)
- [Leitbild](#)
- [MD Keine Gewalt – Poster Schutzkonzept](#)
- [MD Flyer Schutzkonzept](#)
- [MD Klinischer Pfad bei Verdacht auf Kindeswohlgefährdung KKH Freiberg](#)
- [VA Sicherheits- und Gewaltpräventionskonzept ZNA](#)
- [VA Medizinische Soforthilfe, vertrauliche Spurensuche](#)