

07.07.04. Präventionsmassnahmen zur Vorbeugung vor sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen

Die aufgeführten Massnahmen haben zum Ziel,

- bei Mitarbeitenden Vertrauen zu schaffen in die eigene professionelle Arbeit
- bei Eltern und Zuweisenden Vertrauen zu schaffen in das Wissen um einen guten Aufenthaltsort für das Kind oder den Jugendlichen.
- aufzuzeigen, dass es ein Nullrisiko im SHE nicht gibt, aber eine Nulltoleranz herrscht.

1. Bei der **Personalgewinnung** in allen fünf Bereichen wird folgendes befolgt:
 - a. Mindestens zwei mündliche Referenzauskünfte einholen. Der Umgang des Bewerbers/der Bewerberin mit Nähe und Distanz wird erfragt.
 - b. Anlässlich des Bewerbungsinterviews werden zusätzlich folgende zwei Fragen gestellt:
 - „Haben Sie Erfahrung mit Sexualpädagogik?“
 - „Waren Sie betroffen von Verdacht oder Verfahren auf sexuellen Übergriff?“
 - c. Ein Strafregisterauszug wird verlangt.
 - d. Eine Verpflichtungserklärung wird unterzeichnet.
2. Im **Aufnahmevertrag** zwischen den Eltern und dem SHE wird die Verpflichtung zur sexuellen Aufklärung sowie das Vorgehen im SHE gemäss sexualpädagogischem Konzept erwähnt. Ebenso wird festgeschrieben, dass eine Teilnahme am Elternabend für neue Eltern (HL und Bereichsleitungen erläutern die wichtigsten pädagogischen Konzepte) verpflichtend ist.
3. **Interne Risikoanalyse:** Das Leitungsteam nimmt jährlich mindestens eine Risikoanalyse vor. Diese beinhaltet eine Einschätzung über den Umgang mit Nähe und Distanz in allen fünf Bereichen. Die Ergebnisse fliessen ins Sicherheitskonzept ein.
4. Der **Personalfortbildung** wird spezielles Gewicht geschenkt:
 - a. Regelmässige Thematisierung der eigenen Professionalität beim Thema Nähe – Distanz in den Sitzungen von Wohngruppen, Schule und Dienstleistung.
 - b. Regelmässige Thematisierung der eigenen Professionalität beim Thema Nähe – Distanz in der Praxisanleitung.
 - c. Die ständige „Arbeitsgruppe Gesundheitsförderung“ beschäftigt sich mit Massnahmen zur Gesundheitsförderung, Suchtprävention und Sinneserziehung. Die Thematik „Sexualität“ ist ein Teil der Sinneserziehung. Die Arbeitsgruppe wird mit der Einführung für neue MA in das „Konzept zur Gesundheitsförderung“ und in das „Sexualpädagogische Konzept“ beauftragt. Sie macht zuhanden des Leitungsteams Vorschläge für Personalfortbildungen.
 - d. Die Mitarbeitenden bilden sich regelmässig und dokumentiert weiter (intern und extern). 10% des jährlichen Personalfortbildungsbudgets wird für die Schulung der Mitarbeitenden in den Bereichen „Nähe – Distanz“, „Gesundheitsförderung“ und „Sinneserziehung“ investiert.
5. **Ritualisierte Körperkontakte** wie Massage, über das übliche Mass gehende Gutenachtrituale o.ä. werden in der Entwicklungsbesprechung zusammen mit der Bereichsleitung Beratung thematisiert. Das Einverständnis der Eltern und der Zuweisenden dafür wird durch die Bezugsperson eingeholt. Solche Rituale/Körperkontakte finden immer bei offener Zimmertüre statt. Eine Aktennotiz wird vorgängig erstellt, von der zuständigen Bereichsleitung sowie der Heimleitung visiert und im Kinderdossier des Kindes/Jugendlichen bei der Beratungsleitung abgelegt. Ziel ist der Schutz der mit der Aufgabe betrauten Mitarbeitenden vor ungerechtfertigten Vorwürfen im Zusammenhang mit Körperkontakten.

6. **Kinder und Jugendliche äussern sich** anlässlich eines schriftlichen Fragebogens zu ihrer Befindlichkeit einmal im Jahr zur Zeit des Geburtstags zuhause der Heimleitung. Eine Kopie davon wird im Kinderdossier des Kindes/Jugendlichen bei der Beratungsleitung abgelegt. Im Anschluss daran findet ein vertrauliches Gespräch bei der Heimleitung statt. Die Durchführung dieses Gesprächs wird auf dem Fragebogen bestätigt.
7. **Kinder und Jugendliche werden** ausnahmslos gemäss Lehrplan in Sinneserziehung und Sexualkunde sowohl in der Schule wie auch auf den Wohngruppen **unterrichtet**. Das „Sexualpädagogische Konzept“ des Schulheims ist für Eltern, Zuweisende und Mitarbeitende verpflichtend.
8. **Interne und externe Meldestellen** für Opfer von sexuellem Übergriff: Die Meldestellen werden in den Aufnahmeunterlagen aufgeführt und den Eltern und Zuweisenden mitgeteilt.
 - a. Die *interne Meldestelle* für Opfer von sexuellem Übergriff ist die Bereichsleitung Beratung (Psychologe/Psychologin).
 - b. Die *externe Meldestelle* ist noch nicht abschliessend definiert. Der Kanton wird im Rahmen der Diskussion zur Aufarbeitung der Missbrauchsfälle höchstwahrscheinlich eine externe Meldestelle definieren:
 - Klientinnen und Klienten können sich (solange keine andere Stelle definiert ist) an die bernische Ombudsstelle für Alters- und Heimfragen wenden:
Frau Andrea Lanz Müller, Herrengasse 22, 3000 Bern 7, Tel. 031 320 30 69
 - Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Beratung und Unterstützung wegen Verdachts auf sexuelle Belästigung brauchen, können sich
 1. an den Dienstweg halten (siehe Stellenbeschreibung) oder
 2. an die kantonale Ansprechstelle bei sexueller Belästigung, Telefonnummer 044 787 73 71, wenden. Betroffene werden von erfahrenen Spezialisten in psychologischen und juristischen Fragen beraten, bei Bedarf findet auch ein persönliches Gespräch statt. Die Beratung ist vertraulich und kostenlos.
9. In **Arbeitszeugnissen** wird basierend auf die Leitlinien (Leitbild, diverse Konzepte, Verhaltenskodex, Verpflichtungserklärung) im Falle von Verstössen gegen die persönliche Integrität folgender Satz geschrieben: „Der Mitarbeitende, die Mitarbeitende hat gegen interne Richtlinien verstossen“. Der potentiell nachfolgende Arbeitgeber wird nachfragen, gegen welche Richtlinie verstossen wurde.
10. Der **Charta** zur Prävention von sexueller Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen von SOCIALBERN wird vollumfänglich entsprochen.