



„Wir schauen hin“

Charta zur Prävention von Ausbeutung, Missbrauch und anderen Grenzverletzungen

Haltungs- und Umsetzungsnachweise der Stiftung Alterszentrum Wengistein in Solothurn. Die Grundsätze gelten für alle Personen, die in unseren Institutionen und Organisationen tätig sind oder betreut werden

Präventionskonzept

- Die Charta von CURAVIVA Schweiz wurde allen Mitarbeitenden persönlich abgegeben
- Inhalte, Grundsätze und Verpflichtungen der Charta wurden mündlich und schriftlich kommuniziert
- Die Null- Toleranz- Politik (jedem Verdacht wird nachgegangen) wurde im Detail ausgeführt
- Kadermitglieder verpflichten sich die Charta innerhalb von Führungs- und Leitungssitzungen wiederkehrend zu thematisieren
- Die Charta wurde unter Beizug der Hauszeitung auch gegenüber Bewohnenden und Angehörigen thematisiert
- Betriebskommission, Stiftungsrat, Bewohnerrat und Angehörigenrat befürworten die Umsetzung

Die Prävention orientiert sich an folgenden, bereits eingesetzten Konzepten und Leitlinien

- Betriebskonzept / Leitbild (1997, 1999, 2004, 2006, 2012, 2020)
- Grundsatzbeschluss der Betriebskommission betreffend Sterbehilfe (2001)
- Assistierter Suizid – Haltung und Entscheidung der Stiftung (2018)
- Beschwerdemanagement (2020)
- Internes Fehlermeldesystem (2010, 2020)
- Konzept Pflege und Betreuung (2014, 2019, 2020)
- Pflegeleitlinien (2012, 2016, 2018, 2019, 2020)
- Konzept Therapeutische Dienste (2017, 2020)
- Leitlinien Therapeutische Dienste (2007, 2012, 2017, 2019, 2020)
- Konzept Freiwilligenarbeit im AZW (2010, 2016, 2018, 2020)
- Konzept Menschen mit Demenz (2020)
- Konzept ethische Entscheidungsfindungen (2020)
- Bildungskonzept (2020)
- Leitlinien Bewohnerrat (2009, 2012, 2017)
- Leitlinien Angehörigenrat (2010, 2012, 2014)
- Angehörigenprojekt 2009-2011 (Abschlussbericht Oktober 2011) und Dokumentation und Information 10 Jahre nach Projektbeginn (2019)
- Reglement für die Personalkommission (2009, 2016)
- Grenzüberschreitendes Verhalten von Bewohnenden (2015)
- Weisung suizidale Signale (2010)
- Konzept Anlaufstelle (2018)
- Mobbing (2012)

Stärkung der Personen mit besonderem Unterstützungsbedarf

- Aktiver Einbezug von abhängigen Bewohnenden in der Frage der Planung von Pflege, Unterstützung und Begleitung
- Aktive Zusammenarbeit mit dem Bewohnerrat und dem Angehörigenrat
- Einbezug von Angehörigen und Bezugspersonen
- Standort- und Verlaufsgespräche mit Bewohnenden, Angehörigen und Bezugspersonen
- Themenzentrierte Fortbildungen von Pflege- und Betreuungspersonal
- Regelmässige Sitzungen zwischen dem Angehörigenrat, dem Bewohnerrat und der Zentrumsleitung
- Wöchentliche Bereichssitzungen der Zentrumsleitung mit der Leitung Pflege und Betreuung
- Psychosoziale Begleitung durch den Gerontologischen Dienst und die Therapeutischen Dienste
- Interventionsbereitschaft im Falle von Übergriffen und Grenzverletzungen zwischen Bewohnenden

Personalrekrutierung

Die Personalrekrutierung erfolgt sorgfältig, unter Beachtung der entsprechenden Qualifikation, welche für die Funktion und den Tätigkeitsbereich erforderlich sind.

Vor jeglicher vertraglichen Vereinbarung müssen zwingend drei Schnupperanlässe absolviert werden; das Team wird über die Schnupperzeit befragt, die Bereichsleitung fordert Referenzauskünfte an.

Strafregisterauszug

Ein Strafregisterauszug (Sonderprivatauszug) muss von künftigen Mitarbeitenden vor der Vertragsunterzeichnung vorgelegt werden.

Selbstverpflichtung

Im Zusammenhang mit der Null- Toleranz- Politik wird ein neuer Artikel in den Arbeitsvertrag aufgenommen. Kadermitarbeitende bekennen sich mit ihrer Unterschrift zum entsprechenden Artikel im Dokument „Das Kader definiert sich“. Jährlich wiederkehrend wird die Null- Toleranz- Politik in das Dokument „Kompass“ aufgenommen, welches jeweils per 1.1. des neuen Kalenderjahres an die ganze Mitarbeiterschaft geht.

Fortbildung

Die Charta ist jährlich Teil mindestens einer Fortbildungsveranstaltung innerhalb des Bereiches.

Kultur des Hinschauens

In unserer Institution gilt der Grundsatz: „Wer wegschaut macht sich schuldig!“

Konsequenzen für fehlbare Mitarbeitende

Fehlbare Mitarbeitende welche sich eines Übergriffs im Sinne der Charta schuldig machen, werden fristlos entlassen. In der Regel erstattet die Institution Anzeige.

Interne Meldestelle

Alle Mitarbeitenden sind im Sinne der Charta meldepflichtig; wer Meldungen unterschlägt, macht sich schuldig. Grundsätzlich gilt für das Meldewesen der interne Dienstweg.

Externe Meldestellen

Für Mitarbeitende, welche anonym bleiben möchten steht folgende Ombudsstelle oder VELSO (Verein Ehe und Lebensberatung Solothurn) zur Verfügung:

Ombudsstelle Solothurn/Aargau, unabhängige Beschwerdestelle für Meldungen im Zusammenhang mit der Betreuung und Pflege von betagten Mitmenschen im Alters- und Pflegeheim / Telefon 062 823 11 42 / info@ombudsstelle-so.ch / www.ombudsstelle-so.ch

Mobbing / Kontakt VELSO

Solothurn: 032 622 44 33 / Olten: 062 212 61 61 / Grenchen: 032 652 19 22

→ siehe Flyer Mobbing

Meldungen können anonym vorgenommen werden. Das Personal der Ombudsstelle und der Mobbinganlaufstelle steht unter Schweigepflicht.

Alterszentrum Wengistein, Juli 2012

Dieses Dokument wurde im August 2021 aktualisiert.

Hansruedi Moor-Minikus

Zentrumsleiter