

Zehn wichtige Grundsätze

Worauf sollten Institutionen für Menschen mit Behinderung beim Aufbau einer internen Präventions- und Meldestelle achten? An einem INSOS-Workshop erklärte Präventionsfachfrau Annelies Ketelaars die wichtigsten Grundsätze und betonte: «Prävention ist Chefsache!»

Die Charta Prävention, die INSOS Schweiz mit elf weiteren Verbänden, Organisationen und Institutionen ratifiziert hat, hält fest, welche Massnahmen zentral sind für eine gute, wirkungsvolle Präventionsarbeit. Eine dieser Massnahmen ist der Aufbau einer «internen, niederschweligen Meldestelle mit einer fachlich kompetenten Ansprechperson». Doch wie genau lässt sich eine solche interne Präventions- und Meldestelle aufbauen? Und auf welche Punkte gilt es besonders zu achten?

Zehn wichtige Grundsätze

An einem Workshop von INSOS Schweiz erklärte Präventionsfachfrau Annelies Ketelaars, worauf man beim Aufbau einer solchen Stelle achten sollte. Wir haben die zehn wichtigsten Grundsätze für Sie zusammengefasst:

1. Ein **Präventionskonzept** kann nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn sein Inhalt von der Leitung ernst genommen und vorgelebt wird. Prävention ist Chefsache!
2. Für den Aufbau einer Präventions- und Meldestelle braucht es die volle Unterstützung der Leitung sowie **Zeit und finanzielle Mittel**. Ketelaars: «Wer eine solche Stelle nebenbei betreiben will, wird scheitern.»
3. An die interne Präventions- und Meldestelle kann sich wenden, wer Hinweise auf eine mögliche Grenzverletzung oder sexuelle Ausbeutung hat. Eine entsprechende Mitteilung ist **keine Denunziation**, sondern dient der Klärung.
4. Die interne Stelle muss **strukturell verankert und niederschwellig**, d.h. für alle rasch und unkompliziert erreichbar sein. Wie die Stelle konkret aufgebaut ist, hängt von Grösse und Struktur der Institution ab.

5. Die Aufgaben der Stelle und ihre Einbettung in die Institution sind klar festzuhalten. Die Zusammenarbeit zwischen Institutionsleitung und Präventionsstelle sowie eine gute Verankerung an der Basis sind ausschlaggebend für ihr Gelingen. Wichtig ist, dass die Stellenleitung **Vertrauen** genießt.
6. Zusätzlich zur internen Präventions- und Meldestelle sollte auch die **Zusammenarbeit mit einer externen Stelle** gefördert werden. Dadurch entsteht eine Wahlmöglichkeit.
7. Die Präventions- und Meldestelle muss allen **bekannt** sein (z.B. explizite Erwähnung im Unterbringungsvertrag).
8. **Informationsmaterial** muss bereit gestellt werden. Die Stelle muss sichtbar sein. Hilfreich sind Flyer, Briefkasten, Sprechstunde, Telefonbeantworter etc.
9. Oft besteht grosse Unsicherheit hinsichtlich der Frage, wie ein Vorfall einzustufen ist resp. wann er zu melden ist. Klärung bringt beispielsweise der «Bündner Standard», der den **Umgang mit grenzverletzendem Verhalten** regelt und auf die jeweilige Institution angepasst werden kann. Für Ketelaars ist jedoch eines klar: «Im Zweifelsfall wird ein Vorfall immer gemeldet.» Es gilt, in einer Institution ein Klima der «beherzten Kollegialität zu schaffen, in welchem nichts versteckt wird, sondern alles diskutiert werden darf.
10. Das Thema bedarf des ständigen Augenmerks. Eine regelmässige **Weiterbildung** aller Mitarbeitenden sowie eine Einführung aller Mitarbeitenden, Klienten und Angehörigen in die Präventionskultur und in die Aufgaben der Meldestelle sind zentral.

| Cornelia Bachofner und Barbara Lauber, INSOS Schweiz

Dokumentation Workshop: www.insos.ch > Veranstaltungen > Dokumentation INSOS-Veranstaltungen

Präventionskonzepte Sexualisierte Gewalt: www.insos.ch > Plattform (nur für Mitglieder)

**www.buendner-standard.ch
www.charta-praevention.ch**