

Risikoanalyse

Ein Baustein zum institutionellen Schutzkonzept nach der Prävo





Grundlage

- Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen im Bereich der Diözese Würzburg vom 16.08.2017

- Präventionsordnung-

Ziele der Risikoanalyse

- Ist eine Art Bestandsaufnahme zu Überprüfung ob und wo Risiken oder Schwachstellen bestehen, die Grenzüberschreitungen oder sexualisierte Gewalt begünstigen
- Dient der Auseinandersetzung mit vorhandener Strukturen, dem zugrunde liegenden Konzept, der Organisationskultur sowie den Haltungen der Mitarbeitenden
- Ziel ist es herauszufinden (im Sinne einer Potentialanalyse) welche Maßnahmen zur Prävention bereits vorhanden sind und welche Optimiert werden können

Begriffsbestimmung

„Die Risikoanalyse ist ein Instrument
der Erhebung eines SOLL- IST- Zustandes“

Mögliche Aufgaben einer „Projektgruppe Risikoanalyse“

- Auseinandersetzung mit Täter/innenstrategien
- Auseinandersetzung mit Risikofaktoren

- Einbezug aller:
- Mitarbeiter/innen
- Klientel
- Sorgeberechtigte
- Außenstehende

Wichtig ist:

- Das über den Prozess entsprechend informiert wird
- Das unterschiedliche Erhebungsinstrumente an die Zielgruppe angepasst werden
- Nicht zu überfordern
- Für Fragen
- Und für Anregungen ansprechbar zu sein

herausfordern

aber nicht

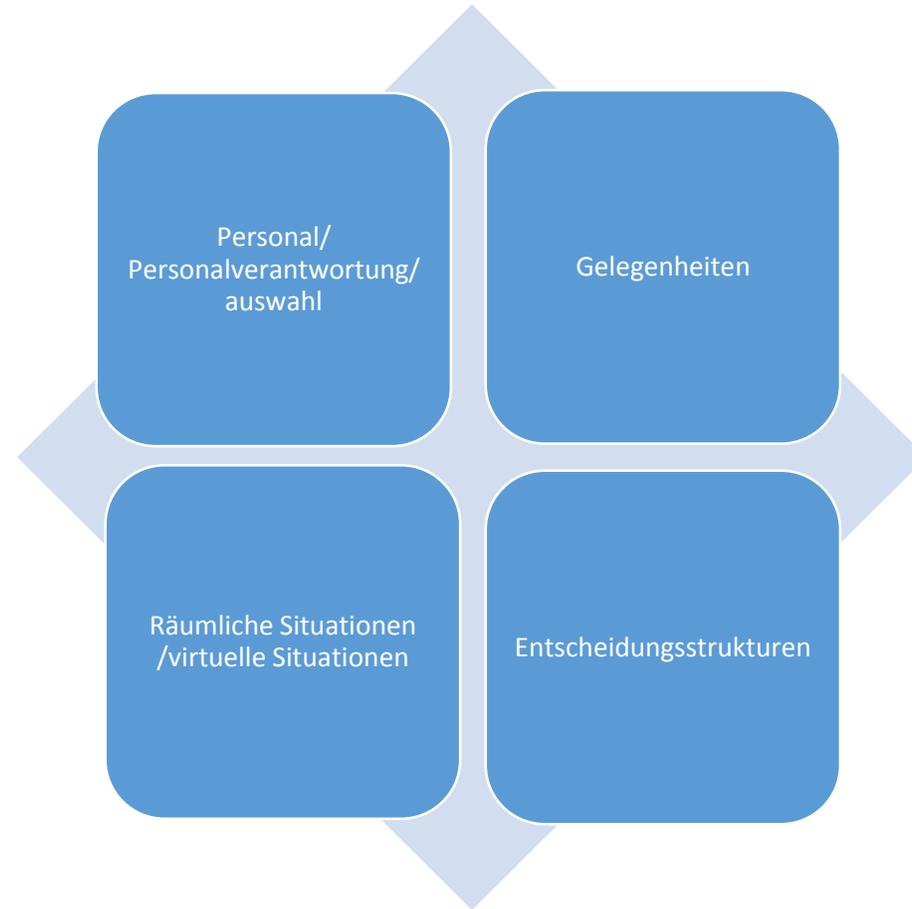
überfordern

Gefährdungspotenziale verstehen und erkennen

Bei der Risikoanalyse geht es darum, Schwachstellen und Gefährdungen in der **eigenen Einrichtung** zu identifizieren, die Täterinnen oder Täter für Missbrauchstaten ausnutzen könnten oder bereits bei früheren bekannten Vorfällen ausgenutzt haben. **Daher der Leitsatz: Eine Risikoanalyse von der Einrichtung für die Einrichtung.**

Deswegen sollten folgende Risikobereiche und Fragestellungen besonders in den Blick nehmen:

Gefährdungspotenziale



Musterfragen für eine Risikoanalyse

- Für die Einrichtung passende Fragen passenden Fragen filtern, heraussuchen und anpassen.
- Um die Risikoanalyse übersichtlich halten zu können, wird empfohlen einen überschaubaren Rahmen einer bestimmten Anzahl von Fragen zusammen zu stellen und auf die zu Befragenden zu zuschneiden.

Thematische Bereiche, die bei einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten:

*in Anlehnung an die Empfehlungen des Erzbistums Kölns

Zielgruppe:

- Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Einrichtung?
- Gibt es Unterschiede in der Hilfs- oder Schutzbedürftigkeit der Klienten?
- Ist eine spezifische Vulnerabilität der Klienten vorhanden? Wenn ja, wodurch ist diese in besonderer Weise gekennzeichnet?
- Wie viele Mitarbeiter kümmern sich um die gleiche Gruppe schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener? Gibt es einen Austausch der Mitarbeitenden? Gibt es eine Kontrolle der Mitarbeitenden untereinander?
- Wird die Privatsphäre des Klienten geschützt? Wie wird die Privatsphäre geschützt?

Strukturen:

- Welche Strukturen/Arbeitsfelder hat die Einrichtung?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es? Sind besondere Machtverhältnisse erkennbar?
- Sind die Strukturen allen Beteiligten klar, den Mitarbeitenden sowie den betreuten Menschen?
- Gibt es informelle Strukturen oder „ungeschriebene Gesetze“ in der Einrichtung?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?
- Wissen alle einschließlich Hauswirtschaft, Verwaltungskräfte, technisches Personal und Ehrenamtliche, wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine partizipative Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss?
- Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien? Gibt es offene Kommunikationsstrukturen?
- Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur?

- Gibt es ein niederschwelliges, verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement für Mitarbeitende, betreute Menschen und Ehrenamtliche? Ist das Verfahren allen bekannt?
- Gibt es einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden, die fachliches Fehlverhalten von Kollegen melden?
- Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht von sexualisierter Gewalt vorliegt?
- Gibt es eine Präventionsfachkraft, die in der Einrichtung bekannt ist und konkret als Ansprechperson zur Verfügung steht?
- Ist Prävention sexualisierter Gewalt bereits Teil der Leistungsbeschreibung der Einrichtung?

Personal:

- Wie sind die Bewerbungsverfahren, sind offene Stellen oft lange unbesetzt?
- Welcher Personalschlüssel ist vorhanden? Wie viele Mitarbeiter gibt es?
- Welche Berufsgruppen arbeiten in der Einrichtung?
- Wie ist die Qualifikation der Mitarbeitenden?
- Wie hoch ist der Krankenstand in der Einrichtung?
- Ist die Privatsphäre der Mitarbeitenden gesichert?
- Welche Personengruppen haben welche Nähe im Kontakt mit den Klienten?
- Ist das Thema Prävention Thema in den Bewerbungsgesprächen?
- Gibt es einen Gesprächsleitfaden für Personalgespräche, der das Thema sexualisierte Gewalt berücksichtigt?
- Wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kontrolliert und bei Bedarf eingefordert?

Konzeptionelle Verankerung von Prävention in der Einrichtung:

- Gibt es Aussagen zu Gewaltprävention in Konzepten, Leitbild oder Leitlinien der Einrichtung?
- Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende darüber, was im alltäglichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Verhaltenskodex)?
- Wie sichtbar ist der einzelne Mitarbeiter in seiner Arbeit für die Kollegen?
- Werden bei der Hilfe- und Betreuungsplanung auch Fragen zur Sexualität, zu Unterstützungsbedarfen und zum Erkennen sexualisierter Gewalt berücksichtigt?
- Werden Klientinnen/Klienten bei der Hilfe- und Betreuungsplanung einbezogen (Partizipation)?

Umgang mit Sexualität:

- Gibt es Aussagen oder Leitlinien zum Umgang mit Sexualität in der Einrichtung?
- Benennt das Konzept Aspekte der sexuellen Selbstbestimmung der Klienten?
- Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?
- Beinhaltet das Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?

Kultur der Organisation/ Haltung der Mitarbeiter:

- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams, Wohngruppen und Einrichtungen?
- Ist sexualisierte Gewalt und deren Prävention Bestandteil in der fachlichen Auseinandersetzung und Begleitung?
- Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas lernen und verbessern zu können wahrgenommen?
- Reden die Mitarbeitenden miteinander oder vorwiegend übereinander?
- Gibt es eine regelhafte Kommunikation und reflektive Prozesse im Team? Z.B. Fallbesprechungen, Teambesprechungen, Supervision oder kollegiale Beratung.
- Wie wird mit Gerüchten umgegangen?

Qualitätsmanagement:

- Ist die Prävention sexualisierter Gewalt Teil des Qualitätsmanagements?
- Wird das Thema bei der Entwicklung von Strukturen und Prozessen einbezogen?
- Werden Mitarbeitende, Klientinnen/Klienten, ggf. Angehörige oder gesetzliche Betreuerinnen/Betreuer bei der Qualitätsentwicklung einbezogen?
- Wird das Thema bei Evaluierungen berücksichtigt?

Krisenmanagement:

- Gibt es eindeutige Verfahrensregeln bei Verdacht bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt?
- Sind diese bekannt und gewährleisten sie Handlungssicherheit bei Mitarbeitenden, Klientinnen/Klienten, Angehörigen?
- Sind die Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt?
- Sind externe Fachstellen, Ansprechpartner bekannt und ist die Einrichtung mit diesen vernetzt?
- Gibt es ein festgelegtes Rehabilitationsverfahren nach einer ungerechtfertigten Beschuldigung?

Täterperspektive/ Rollenumkehr

Stellen Sie sich in Einzelarbeit vor, sie wollen Täter in ihrer Einrichtung werden:

- wo gibt es blinde Flecken?
- Was sind Dynamiken die ausgenutzt werden könnten?
- Welche Schwachstellen gibt es im System?

Ganz wichtig verlassen sie die Rolle des Täters!

Sammeln Sie in der Gruppe ihre Ergebnisse und gleichen sie mit den bereits vorhandenen Fragestellungen der Risikoanalyse ab.

Wie können alle mit ins Boot geholt werden ?

- Die Fragen inhaltlich anpassen
 - Die Fragen sprachlich anpassen
 - Die Fragen eingrenzen
-
- Erhebungsinstrumente an die Zielgruppe der Befragung anpassen
 - Kreativ sein