

Risikoanalyse der Ev. Jugend- und Familienhilfe

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation oder Einrichtung bewusst zu werden (Handbuch Schutzkonzepte sexueller Missbrauch, S. 6, /<http://beauftragter-missbrauch.de>). Die Risikoanalyse überprüft im Sinne einer Bestandsaufnahme, ob in der alltäglichen Arbeit oder der Organisationsstruktur Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Sie wird einmal jährlich in allen Abteilungen im Team durchgeführt.

Teil A (für den teil-/stationären Bereich)

Abteilung:

Altersstruktur: _____

Platzzahl: _____

Art des Angebotes: _____

Was sind besondere Gefährdungsmerkmale dieser Altersstruktur:

Was sind besondere Gefährdungsmerkmale dieses Angebotes:

Räumliche Gegebenheiten

Innenräume

Gibt es abgelegene, uneinsehbare Bereiche (bspw. Keller, Dachböden / Räume, die nicht Teil des Alltagsbetriebes sind und dennoch frei zugänglich)?

Ja ☐ Nein ☐

Welche: _____

Wenn Ja, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Gibt es bewusste Rückzugsräume?

Ja ☐ Nein ☐

Welche: _____

Wenn Ja, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Außenbereich

Gibt es Bereiche auf dem Grundstück, die schwer einsehbar sind?

Ja ☐ Nein ☐

Welche: _____

Wenn Ja, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Ist das Grundstück für Außenstehende unproblematisch betretbar?

Ja ☐ Nein ☐

Wie: _____

Wenn Ja, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Welche externen Personengruppen haben regelmäßigen Zutritt zur Abteilung und können sich unbeaufsichtigt aufhalten? (z.B. externe Handwerker*innen, Nachbar*innen, externe Fachkräfte, Eltern/Verwandte, Lieferdienste, Ehrenamtler*innen etc.):

Sind diese Personen den Mitarbeiter*innen persönlich bekannt?

Ja ☐ Nein ☐

Sind es regelmäßige Aufenthalte?

Ja ☐ Nein ☐

Wenn die aufgeführten Fragen mit Nein (persönlich bekannt) und Ja (regelmäßig) beantwortet werden, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Teil B (Abteilungsübergreifend)

Konzept und Handlungsleitlinien

Gibt es konkrete **Handlungsleitlinien** zum Umgang mit:

Grenzwahrung Ja ☐ Nein ☐
(Körperkontakt und Berührungen, Privatsphäre, Unterstützung der Körperpflege, Kontaktgestaltung zwischen Pädagog*innen und Kindern etc.)

Herausforderndem Verhalten Ja ☐ Nein ☐
(Umgang mit Impulsdurchbrüchen, Selbstverletzung, Haltesituationen etc.)

Regeln Ja ☐ Nein ☐
(Umgang mit Regelverstößen und Sanktionen, Gleichbehandlung etc.)

Beschwerden und Beteiligung Ja ☐ Nein ☐

Wenn nein, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept?

Ja ☐ Nein ☐

Beinhaltet das Konzept eine Positionierung gegen Grenzverletzung und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?

Ja ☐ Nein ☐

Wenn die aufgeführten Fragen mit Nein beantwortet werden, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Organisationsstruktur und Leitlinien

Sind die Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeiter*innen definiert?

Ja ☐ Nein ☐

Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent?

Ja ☐ Nein ☐

Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur?

Ja ☐ Nein ☐

Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement?

Ja ☐ Nein ☐

Wenn Ja, wo

Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn etwas passiert ist?

Ja ☐ Nein ☐

Wenn Ja, wo _____

Wenn die aufgeführten Fragen mit Nein beantwortet werden, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Personalentwicklung

Einstellung

Sind in den Arbeitsverträgen Zusatzvereinbarungen zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufgenommen?

Ja ☐ Nein ☐

Müssen Mitarbeiter*innen alle 5 Jahre das erweiterte Führungszeugnis vorlegen?

Ja ☐ Nein ☐

Werden Bewerber*innen in Bewerbungsgesprächen ausdrücklich auf grenzwahrenden Umgang hingewiesen?

Ja ☐ Nein ☐

Wird in den Stellenausschreibungen der Kinderschutzaspekt besonders herausgestellt?

Ja ☐ Nein ☐

Wenn die aufgeführten Fragen mit Nein beantwortet werden, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Einarbeitung/Entwicklung

Gibt es einen Einarbeitungsplan?

Ja ☐ Nein ☐

Werden regelmäßige Probezeitgespräche geführt?

Ja ☐ Nein ☐

Finden regelmäßige Mitarbeiter*innengespräche (auch nach der Probezeit) statt?

Ja ☐ Nein ☐

Wenn die aufgeführten Fragen mit Nein beantwortet werden, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Kultur der Organisation / Haltung der Mitarbeiter*innen

Gibt es eine gemeinsame Wertekultur, eine gemeinsame Auseinandersetzung über pädagogische Grundsätze und Leitlinien?

Ja ☐ Nein ☐

Werden Mitarbeiter*innen an der Entwicklung von Handlungsleitlinien und Regeln beteiligt?

Ja ☐ Nein ☐

Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedbackkultur?

Ja ☐ Nein ☐

Kann in regelmäßigen etablierten Runden über Belastungen bei der Arbeit und über unterschiedliche Haltungen in wertschätzender Form gesprochen werden?

Ja ☐ Nein ☐

Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas zu lernen und zu verbessern wahrgenommen?

Ja ☐ Nein ☐

Wenn die aufgeführten Fragen mit Nein beantwortet werden, welche Risiken können daraus entstehen:

Welche Maßnahmen können diese Risiken minimieren/abwenden:

Durchgeführt am: _____

Unterschriften: _____