

b. Risiko-Ressourcen-Analyse

bezeichnet einen wiederkehrenden Bildungsprozess zum Gewaltschutz, an dem alle (haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Leitung, Anvertraute, Angehörige, Kooperations-partner*innen) beteiligt werden müssen, um strukturell und nachhaltig Veränderungen in der Kultur vor Ort zu bewirken.

**Die vorliegende Form unterscheidet drei Ebenen:
strukturell, personell und situativ.**

1. Strukturell: Arbeitsplatzanalyse

Fragestellung	Konkretisierung und Lösungsansätze	Umsetzung
Wo gibt es besondere Abhängigkeitsverhältnisse?	Analyse ungleicher Beziehungen, z.B.: Chef*in – Sekretär*in Anleiter*in – Praktikant*in Berater*in – Anvertraute*r	
Gibt es Gelegenheiten zu willkürlicher Machtausübung?	Mangelnde Transparenz gegenüber Leitung Inhaltliches Controlling wird durch Möglichkeiten zur Vertuschung verhindert: z.B. Arbeitsort außerhalb der Kontrolle von Leitung	
Welche besonders sensiblen Momente könnten ausgenutzt werden?	Bedürfnisse der Anvertrauten nach Liebesbeziehung zum Betreuer	
Welche Regelungen haben wir für die Gestaltung von 1:1-Kontakten?	Uhrzeit; Örtlichkeit; Kleidung; Protokoll; Anklopfen beim Betreten eines Raumes, in dem Anvertraute wohnen; Situationen, in denen Anvertraute allein sind; Betreuungssituationen, die Intimität und Nähe erfordern; Arbeitsabläufe, die die Privatsphäre von Anvertrauten tangieren; Arbeiten hinter verschlossenen Türen... Arbeiten außerhalb der Diensträume Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit	
An welchen Orten wird darüber transparent reflektiert?	z.B. jährliche Wiedervorlage in Teamgesprächen, Mitarbeitergesprächen	

<p>Gibt es Gegebenheiten, die Gewalt und Missbrauch begünstigen?</p>	<p>Abgeschlossene Räume: Wie habe ich als Leitung ein sicheres Gefühl, dass der/die Mitarbeiter*in die Situation nicht für eigene Bedürfnisse ausnutzt?</p> <p>Einsehbarer Arbeitsplatz: Wie garantiere ich, dass die Privatsphäre des Anvertrauten gewährleistet ist?</p> <p>Fluchtmöglichkeiten für Betroffene: Wie können Anvertraute und Mitarbeiter*innen aus für sie bedrohlichen Situationen herauskommen?</p> <p>Beziehungen mit Machtgefälle („Asymmetrische Beziehungen“): Wo und wie wird das Thema eines potenziellen Machtmissbrauchs angemessen thematisiert? Wie kann ich (als Leitung) Hinweise auf die Selbstüberschätzung eines*r Mitarbeitenden wahrnehmen?</p> <p>Wie können sich Mitarbeitende gegen einen Machtmissbrauch von Leitung wehren?</p> <p>Machtinseln von Mitarbeitenden: Wo gibt es Mitarbeitende mit Alleinstellungsmerkmalen (unersetzbar, Koryphäen, heimliche Leitungen)? Wo können sich einzelne Mitarbeitende separieren? Wo kann ein Team eigene Abwege gehen? Wo kann durch Mitarbeitende die Zusammenarbeit mit Leitung zum Schaden von Anvertrauten verhindert werden?</p>	
<p>Wie sehen unsere Entscheidungswege aus? Wo fehlt Transparenz?</p>	<p>Wie sind unsere Definitionen von Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden?</p> <p>Wie transparent sind diese gegenüber allen Beteiligten?</p> <p>Stellenbeschreibungen/Aufgabenbeschreibungen vorhanden?</p> <p>Entscheidungsmatrix vorhanden? Evaluationsgespräche darüber in regelmäßigen Abständen?</p>	
<p>Wer ist für Beschwerden von Anvertrauten und Mitarbeitenden zuständig? Was passiert mit einer Beschwerde?</p>	<p>Vorgesetzte*r oder Meldeweg über 0800-4 300 400 und Anlaufstelle Gewaltschutz und Hinweisgeberschutz</p> <p>Ist der Meldeweg für alle Mitarbeitenden und Anvertrauten transparent?</p> <p>Welchen Standardablauf gibt es im Fall einer Beschwerde tatsächlich?</p>	

Ist der Beschwerdeweg interkulturell niedrigschwellig?	Plakat des Meldewegs hängt in Einrichtung Kärtchen liegen aus Hinweis auf Meldeweg und Hinweisgeberschutz ist im Stellenflyer/Informationsmaterial und auf Homepage veröffentlicht	
Ist der Beschwerdeweg interkulturell niedrigschwellig?	Stehen unabhängige Sprach- und Kulturmittler zur Verfügung? Gibt es die Möglichkeit von unabhängiger Sprachassistenz für Menschen mit Sprachbehinderungen, autistischen Störungen oder intellektuellen Beeinträchtigungen?	

2. Personell:

2.1. Verhaltensanalyse Mitarbeitende

Fragestellung	Konkretisierung und Lösungsansätze	Umsetzung
Wie sieht unsere Kommunikationskultur im Team bzw. zwischen Leitung und Team aus?	Angstfreies, freimütiges Reden möglich? Wie ist unser Klima im Umgang untereinander?	
In welcher Form können wir über Schwierigkeiten im Umgang mit Anvertrauten sprechen? Wie werden Fehler bewertet und bearbeitet?	Muss jemand moralische Verurteilung oder Abmahnung riskieren, wenn er/sie von Schwierigkeiten berichtet? Welche Unterstützungsmöglichkeiten stehen für lernende bzw. unsichere Mitarbeiter*innen zur Verfügung?	
Wie reflektieren wir den Kontakt zu Anvertrauten unter dem Aspekt eines professionellen Nähe-Distanz-Verhältnisses?	Regelmäßig Ampel zum professionellen Nähe-Distanz-Verhalten Kollegiale Beratung, Supervisionsmöglichkeiten beinhalten kontinuierlich die Frage nach dem professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis	
Welche Haltung haben wir bezüglich der Trennung von professioneller und privater Beziehung zu Anvertrauten und zu Mitarbeitenden?	Treffen Mitarbeitende Anvertraute außerhalb der Arbeitszeit? Gibt es dazu Vorgaben, z.B. Berichtspflicht gegenüber Vorgesetzten? Werden private Gegenstände an Anvertraute ausgeliehen (oder umgekehrt)? Gibt es dazu Vorgaben?	

Welche verbindlichen Regelungen gibt es zum Thema Geschenke annehmen und geben gegenüber Anvertrauten?	Persönliche Geschenke können zur Manipulation missbraucht werden: Dankbarkeit mindert die Widerstandskraft. Deswegen ist eine Schutzvereinbarung über Geschenkkanlässe und die maximale Höhe des Geschenkwertes sinnvoll. Das gilt sowohl für Geschenke an Anvertraute als auch hinsichtlich der Annahme von Geschenken.	
Wie viel Privatsphäre steht den Anvertrauten zu? Wie respektieren wir ihre Persönlichkeitsgrenzen?	Abschließbares Zimmer vorhanden? Privates Fach? Privater Zugang zu sozialen Medien? Bestimmt der/die Anvertraute das Maß bzw. Tempo des Mitteilungsgrades gegenüber Mitarbeiter*innen?	
In welcher Sprache, mit welcher Haltung sprechen wir über Anvertraute, über Mitarbeitende, über Leitung?	Erfahren abfällige Bemerkungen wie z.B. Schlampe, Schleimer eine Korrektur? Wie gehen wir mit allen Formen von Anmache und sexueller Belästigung am Arbeitsplatz um?	
Wie sichern wir die Qualitätsstandards im Umgang mit Anvertrauten?	Evaluationsbögen zum Anvertrautenkontakt	
Wie ist es möglich, über „intime“ Themen wie Sexualität, persönliche Einstellung, Werte miteinander sprachfähig zu werden?	Gibt es Orte zur ethischen Entscheidungsfindung z. Bsp. Gespräch über persönliche Werte und Berufsethos?	
Wie beteiligen wir Anvertraute an der Qualitätsverbesserung unseres professionellen Kontaktes?	Kummerkasten, Anvertrautenbefragung	

2.2. Personalführung

Fragestellung	Konkretisierung und Lösungsansätze	Umsetzung
Welche Mitarbeitenden müssen das erweiterte Führungszeugnis regelmäßig vorlegen?	Alle Mitarbeitenden mit Kontaktmöglichkeiten zu Minderjährigen; alle Mitarbeitenden in LEAs und GUs, alle Mitarbeiter*innen in SGB XII-Einrichtungen	
Wie wird den Mitarbeitenden der Geist und der Hintergrund des Ehrenkontrakts vermittelt?	Ansprechen im Bewerbungsverfahren; individuelle Einführung durch Leitungskräfte in der Einarbeitungsphase	
Welche Mitarbeitenden benötigen Weiterbildungen/Fortbildungen zum Thema sexuelle Gewalt bzw. anderen Gewaltformen?	Grundständige Information über sexuelle Gewalt an jede*n Mitarbeiter*in; Mitarbeiter*innen mit Kontakt zu Anvertrauten benötigen fachspezifische Information und Fortbildung; Deeskalationstrainings für Mitarbeitende mit tendenziell gewalttätigem Klientel; Regelmäßige Bedarfsabfrage und Weitergabe des Bedarfs	
Wie/wo wird die Haltung der Mitarbeitenden gegenüber den Anvertrauten thematisiert?	Treffen Mitarbeitende Anvertraute außerhalb der Arbeitszeit? Gibt es dazu Vorgaben, z.B. Berichtspflicht gegenüber Vorgesetzten? Werden private Gegenstände an Anvertraute ausgeliehen (oder umgekehrt)? Gibt es dazu Vorgaben?	
Welche verbindlichen Regelungen gibt es zum Thema Geschenke annehmen und geben gegenüber Anvertrauten?	Standardverfahren in der Einarbeitungsphase Vertiefung in Dienstgesprächen, Reflexionsorten, ethischen Themenorten	
Wie/wo wird die Haltung der Mitarbeitenden gegenüber den Anvertrauten thematisiert?	Standardverfahren in der Einarbeitungsphase Vertiefung in Dienstgesprächen, Reflexionsorten, ethischen Themenorten	

Welche Orte sind eingerichtet, damit Mitarbeitende über Schwierigkeiten mit Anvertrauten sprechen können?	Kollegiale Beratung, Mitarbeitergespräch, Supervision, ethische Fallbesprechung, Fortbildungen...	
Welche Orte sind eingerichtet und werden wahrgenommen bzw. braucht es, damit Leitungskräfte in schwierigen Situationen Unterstützung erhalten?	Kollegiale Beratung, Mitarbeitergespräch, Supervision, Fortbildungen...	

3. Situativ: Unterstützungsorte

Fragestellung	Konkretisierung und Lösungsansätze	Umsetzung
An wen kann ich mich im Verdachtsfall wenden?	Anlaufstelle Gewaltschutz, externe Ansprechpersonen bei sexuellem Missbrauch durch Mitarbeitende, Leitung	
Welche Unterstützung kann ich erhalten?	Beratung zu allen Fragen zu Einzelfällen, nach Bedarf Übernahme von Konfrontationsgesprächen; Beratung für Präventionsmaßnahmen im Einzelfall und für QM-Maßnahmen	
Wer ist die örtliche insoweit erfahrene Fachkraft, die vor Ort in Anspruch genommen werden kann, um eine Kindeswohlgefährdung einzuschätzen?	Erziehungsberatungsstelle/PFL/SPFH, Jugendamt	
Welche Ressourcen für die Beratung von Betroffenen stehen vor Ort zur Verfügung?	Fachberatungsstelle und PFL	
Welche Ressourcen für Tätergeneigte stehen vor Ort zur Verfügung?	Täterberatungsstelle und PFL	
Welche Ressourcen für von sexueller Gewalt betroffene Mitarbeitenden können angeboten werden?	Unterstützung durch Anlaufstelle Gewaltschutz; Unterstützung durch Vermittlung an Fachberatungsstelle/Therapeut*in; bei Meldung an die BGW psychotherapeutische Beratung durch die BGW	