

f. Risikoanalyse für Sozialstationen

Mit dem Begriff „Risikoanalyse“ wird ein wiederkehrender Bildungsprozess zum institutionellen Schutz vor sexuellem Missbrauch bezeichnet, an dem alle (haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Leitung, zu Pflegenden, Angehörige, Kooperationspartner) beteiligt werden sollten, um strukturell und nachhaltig Veränderungen in der Kultur vor Ort zu bewirken.

Zu unterscheiden sind drei Ebenen: strukturell, personell und situativ.

1. Strukturell: Arbeitsplatzanalyse

Fragestellung	Konkretisierung und Lösungsansätze	Änderung/Ergänzung
Wo gibt es besondere Abhängigkeitsverhältnisse?	Analyse ungleicher Beziehungen, z.B.: Chef*in – Pflegekraft Anleiter*in – Praktikant*in Pflegekraft – 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; Pflegedokumentation	
Welche besonders sensiblen Momente könnten ausgenutzt werden?	Bedürfnisse der Anvertrauten nach Liebesbeziehung mit Pflegekraft	
Welche Regelungen haben wir für die Gestaltung von 1:1 Kontakten?	Uhrzeit; Örtlichkeit; Kleidung; Protokoll; Anklopfen/Schellen beim Betreten eines Raumes/Hauses, in dem Anvertraute wohnen; Betreuungssituationen, die Intimität und Nähe erfordern; Arbeiten außerhalb der Arbeitszeit	
An welchen Orten wird darüber transparent reflektiert?	Pflegedokumentation; Jährliche Wiedervorlage in Teamgesprächen, Mitarbeitergesprächen	

<p>Gibt es Gegebenheiten, die Missbrauch und Gewalt begünstigen?</p>	<p>Abgeschlossene Räume: Wie habe ich als Leitung ein sicheres Gefühl, dass der/die Mitarbeiter*in die Situation nicht für ihre Bedürfnisse ausnutzt?</p> <p>Einsehbarer Arbeitsplatz: Wie überprüfe ich, dass die Privatsphäre des Anvertrauten nicht für eigene Bedürfnisse ausgenutzt wird?</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 Mitarbeiter*in wahrnehmen? 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 kann sich ein Mitarbeiter*in separieren? Wo kann ein Team eigene Abwege gehen?</p>	
<p>Wie sehen unsere Entscheidungswege aus? Wo gibt es keine Transparenz?</p>	<p>Wie sind unsere Definitionen von Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden? (z.B. Stellenbeschreibungen/ Aufgabenbeschreibungen, Entscheidungsmatrix, Evaluationsgespräche)</p>	
<p>Wer ist für Beschwerden von zu Pflegenden, Angehörigen und Mitarbeitenden zuständig? Was passiert mit einer Beschwerde?</p>	<p>Ausschließlich Vorgesetzter oder weitere Möglichkeit? Welchen Standardablauf gibt es im Fall einer Beschwerde tatsächlich?</p>	

Ist der Beschwerdeweg für alle ersichtlich und transparent?	Was erhalten Angehörige, zu Pflegenden dazu zu Beginn der pflege? Gibt es Hinweise auf der Homepage?	
Ist der Beschwerdeweg interkulturell niedrighschwellig?	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

Fragestellung	Konkretisierung und Lösungsansätze	Änderung/Ergänzung
Wie sieht unsere Kommunikationskultur im Team aus bzw. zwischen Leitung und Team?	Angstfreies, freimütiges Reden möglich? Wie ist unser Klima im Umgang untereinander?	
In welcher Form können wir über Schwierigkeiten im Umgang mit zu Pflegenden und Angehörigen 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 den zu Pflegenden und Angehörigen unter dem Aspekt von einem professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis?	Regelmäßig Ampel zum professionellen Nähe-Distanz-Verhalten Kollegiale Beratung, Supervisionsmöglichkeiten beinhalten kontinuierlich die Frage nach dem professionellen Nähe-Distanz-Verhältnis Ethische Fallbesprechung	

<p>Welche Haltung haben wir bezüglich der Trennung von professioneller und privater Beziehung zu den zu Pflegenden/Angehörigen und zu Mitarbeitenden?</p>	<p>Treffen Mitarbeitende zu Pflegenden und Angehörige außerhalb der Arbeitszeit? Gibt es dazu Vorgaben, z.B. Berichtspflicht gegenüber Vorgesetzten? Werden private Gegenstände an zu Pflegenden und Angehörige ausgeliehen (oder umgekehrt)? Gibt es dazu Vorgaben?</p>	
<p>Welche verbindlichen Regelungen gibt es zum Thema Geschenkannahme und Geschenken gegenüber zu Pflegenden und Angehörigen?</p>	<p>Persönliche Geschenke können zur Manipulation missbraucht werden: Dankbarkeit verhindert die Widerstandskraft. Deswegen ist eine Schutzvereinbarung über Geschenkanlässe und die maximale Höhe des Geschenkwertes sinnvoll. Das gilt sowohl für Geschenke an zu Pflegenden und Angehörige als auch hinsichtlich der Annahme von Geschenken.</p>	
<p>Wie viel Privatsphäre steht den zu Pflegenden und Angehörigen zu? Wie respektieren wir ihre Persönlichkeitsgrenzen?</p>	<p>Kann sich die zu pflegende Person ohne Schaden weigern, die Pflege durch bestimmte Pflegekraft zu erhalten? Bestimmt die zu pflegende Person das Maß bzw. Tempo des Mitteilungsgrades gegenüber Mitarbeiter*innen?</p>	
<p>In welcher Sprache, mit welcher Haltung sprechen wir über die zu pflegende Person/die Angehörigen, über Mitarbeitende, über Leitung?</p>	<p>Erfahren abfällige Bemerkungen wie z.B. Schlampe, Schleimer eine Korrektur? Was ist unser Umgang mit allen Formen von Anmache + sexueller Belästigung am Arbeitsplatz?</p>	
<p>Wie sichern wir die Qualitätsstandards im Umgang mit zu Pflegenden /Angehörigen?</p>	<p>Evaluationsbögen zum Anvertrautenkontakt</p>	
<p>Wie ist es möglich, über „intime“ Themen wie Sexualität, persönliche Einstellung, Werte miteinander sprachfähig zu werden?</p>	<p>Gibt es Orte zur ethischen Entscheidungsfindung; persönliche Werte und Berufsethos?</p>	

Wie beteiligen wir die zu pflegende Person/die Angehörigen in der Qualitätsverbesserung unseres professionellen Kontaktes?	Kummerkasten, Anvertrautenbefragung	
--	-------------------------------------	--

2.2. Personalführung

Fragestellung	Konkretisierung und Lösungsansätze	Änderung/Ergänzung
Welche Mitarbeitenden müssen das erweiterte Führungszeugnis regelmäßig vorlegen?	Alle Mitarbeiter*innen mit Kontaktmöglichkeiten zu Minderjährigen; alle Mitarbeiter*innen in LEAs und Gus, alle Mitarbeiter*innen in SGB XII-geförderten Einrichtungen	
Wie wird den Mitarbeitenden der Geist und der Hintergrund des Ehrenkontrakts/der Ehrenerklärung vermittelt?	Ansprechen im Bewerbungsverfahren; individuelle Einführung durch Führungskräfte in der Einarbeitungsphase	
Welche Mitarbeitenden benötigen Weiterbildungen/Fortbildungen zum Thema sexuelle Gewalt?	Grundständige Information über sexuelle Gewalt an jede*n Mitarbeiter*in; Mitarbeiter*innen mit Kontakt zu Anvertrauten benötigen fachspezifische Information und Fortbildung; Regelmäßige Bedarfsabfrage und Weitergabe des Bedarfs	
Wie/wo wird die Haltung der Mitarbeitenden gegenüber den die zu Pflegenden/Angehörigen thematisiert?	Standardverfahren in der Einarbeitungsphase Vertiefung in Dienstgesprächen, Reflexionsorten, ethischen Themenorten	
Welche Orte sind eingerichtet, damit Mitarbeitende über Schwierigkeiten mit zu Pflegenden/Angehörigen sprechen können?	Kollegiale Beratung, Mitarbeitergespräch, Supervision, Fortbildungen...	
Welche Orte sind eingerichtet und werden wahrgenommen bzw. braucht es, damit Führungskräfte in schwierigen Situationen Unterstützung erhalten?	Kollegiale Beratung, Mitarbeitergespräch, Supervision, Fortbildungen...	