

Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?

Dieser Fragenkatalog ist eine Zusammenstellung aus verschiedenen Veröffentlichungen:

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e.V.: Arbeitsblatt „Gefährdungsanalyse“

PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. (Hg.): Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schulen und Kindertagesbetreuungseinrichtungen

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hg.): Handbuch Schutzkonzepte. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013.

Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?

Zum Beispiel:

- Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?
- Wie ist die Privatsphäre der Mädchen und Jungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert?
- Werden Räume abgeschlossen, wenn ein/e Mitarbeiter/in allein mit Kindern ist?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen?
- Welche Arten von Geheimnissen sind erlaubt, was müssen alle wissen?
- Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen?
- Wird sexualisierte Sprache toleriert?

Gibt es bereits Präventionsansätze, die in Ihrer täglichen Arbeit verankert sind (Kinder und Jugendliche stark machen, Fort- und Weiterbildung für Mitarbeitende...)?

Gibt es bereits ein institutionelles Schutzkonzept?

Seit wann?

Wer war eingebunden?

Wer ist heute darüber informiert?

Gab es eine Weiterentwicklung des Konzeptes?

Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?

Gibt es Fachwissen über das „Thema sexualisierte Gewalt“ auf allen Ebenen der Organisation?

Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?

Konzept:

Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Mädchen und Jungen?

Wer ist darüber informiert, wer in der Einrichtung welche Aufgaben übernimmt?
Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert?

Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?

Kultur der Einrichtung / Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk/ Verhaltenskodex?
Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert (Bsp.: Mitarbeitende, anvertraute Minderjährige, Eltern...)? Ist dieser Verhaltenskodex Thema in Einstellungsgesprächen?

Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?

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

Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Wie einsehbar, transparent wird in der Einrichtung gearbeitet?

Wie sichtbar ist die einzelne Mitarbeiterin, der einzelne Mitarbeiter mit ihrer Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen? Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?

Sind sie allen Beteiligten klar, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Mädchen und Jungen und den Erziehungsberechtigten?

Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?

Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische 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?

Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz der Mädchen und Jungen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?

Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?

Wie erleben Kinder und Jugendliche unsere Einrichtung, Pfarrei, Gruppe? Wie erleben sie uns als Mitarbeitende?

Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen bzw. für Schutzbefohlene?
An wen können Sie sich bei Grenzverletzungen wenden?
Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert?
Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?

Struktur:

Welche Strukturen haben wir in unserer Institution?

Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?

Bestehen besondere Gefahrenmomente (z. B. bei Menschen mit Behinderung, bestimmten Altersgruppen etc.)?

Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?

Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?

In welchen Situationen entsteht eine 1:1 Betreuung?

In welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt?
Wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?

Überlegungen und Fragestellungen für eine Risikoanalyse

Zielgruppe:

Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Organisation?

Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefohlener zuständig?
Wie wird der Austausch unter den Mitarbeitenden gewährleistet?

In welcher Form bestehen Macht-und Abhängigkeitsverhältnisse?
(Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/ Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten)

Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?