



RISIKO- ANALYSE

Die Risikoanalyse ist ein Bestandteil des Schutzkonzepts gegen sexuellen Missbrauch des Caritasverbandes Gelsenkirchen.

Adressaten dieser Risikoanalyse sind alle Mitarbeiter, die Geschäftsführung, die Fachbereichsleitungen, der Fachverband SKFM und die Mitarbeitervertretung.

Potentiell kommen Menschen aller Zielgruppen und jeden Alters als Täter/in und als Betroffene/r in Frage. Gleichzeitig gibt es mögliche Risikogruppen und Risikobedingungen. Um bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Bewusstsein für mögliche Risikofaktoren zu schärfen, haben wir diese Risikoanalyse erstellt.

Jede Abteilung des Caritasverbandes ist aufgerufen, diese Risikoanalyse für ihren Bereich zu erstellen, zu kommunizieren und entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Es ist uns ein Anliegen, dass jeder Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin des Caritasverbandes Gelsenkirchen diese Risikoanalyse liest, versteht und auf seine/ihre Abteilung anwendet.

Bei Fragen dazu sind wir jederzeit für Sie da!

Mechtild Hohage, Tel. 0209 . 158 06 52

Inhalt

1. Zielgruppen
2. Form der Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse
3. Risiko-Orte
4. Risiko-Zeiten
5. Risiko-Strukturen: Gibt es Strukturen, die vor grenzüberschreitendem Verhalten schützen?
6. Kultur im Caritasverband Gelsenkirchen
 - 6.1. Wie geht man im CV mit Fehlern und Fehlverhalten um?
 - 6.2. Wie positioniert sich der CV zum Thema „Schutzkonzept“? Wie unterstützt er den Prozess der Aufklärung?
 - 6.3. Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Wissen über das Thema (sexualisierte) Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe (sexualisierte) Gewalt begünstigen können?
 - 6.4. Gab es im CV Vorfälle sexualisierter Gewalt?
 - 6.5. Es gibt klare Handlungsanweisungen, wie mit Vorfällen (sexualisierter) Gewalt umzugehen ist. Sind die bekannt?
 - 6.6. Sind Ihnen die Zuständigkeiten bekannt?
 - 6.7. Es gibt ein Leitbild! Ist es bekannt?

1. Zielgruppen:

Welche Zielgruppen gibt es im CV Gelsenkirchen, die sexualisierter Gewalt ausgesetzt sein können?

PERSONENKREIS

RISIKOFAKTOREN **OPFER (O)/TÄTER (T)**

Klientel

Menschen mit ...

- * Gewaltneigung/extremes Dominanzverhalten **(T)**
- * Behinderung/Sprachdefiziten **(O/T)**
- * Vorerfahrung durch Missbrauch/Misshandlung **(O/T)**
- * mangelnden Deutschkenntnissen **(O/T)**
- * psychischen Erkrankungen **(O/T)**
- * groben finanziellen Problemen **(O/T)**
- * Demenzerkrankungen **(O/T)**
- * hoher emotionaler Bedürftigkeit/Verletzlichkeit **(O)**
- * Neigung zur Überanpassung/devotes Verhalten **(O)**
- * Aufklärungsdefiziten **(O)**
- * Pflegebedürftigkeit **(O)**

Kinder und Jugendliche (O/T)

Distanzlose und verwahrloste Menschen (O/T)

Suchtkranke (O/T)

PERSONENKREIS

**Mitarbeitende
aller Hierarchien**

RISIKOFAKTOREN **OPFER (O)/TÄTER (T)**

Menschen mit ...

- * respektloser Haltung/Zynismus (T)
- * mangelnder Affektkontrolle (T)
- * mangelnder Wahrhaftigkeit (T)
- * geringem Unrechtsbewusstsein (T)
- * intransparentem Verhalten (T)
- * mangelnder Reflexion (O/T)
- * mangelnder Teamfähigkeit (O/T)
- * symbiotischem Verhalten mit der Arbeit (O/T)
- * Suchterkrankungen (O/T)
- * psychischen Erkrankungen (O/T)
- * Missbrauchserfahrung (O/T)

Menschen, die Machtverhältnisse ausnutzen (T)

Einzelgänger (O/T)

Sexualstraftäter (O/T)

PERSONENKREIS

Eltern/Bezugspersonen

RISIKOFAKTOREN **OPFER (O)/TÄTER (T)**

Menschen mit ...

- * mangelnder Affektkontrolle (T)
- * respektloser Haltung / Zynismus (T)
- * mangelnder Reflexionsfähigkeit/ Kritikfähigkeit (O/T)
- * mangelnder Fähigkeit zu schützen (T)
- * Problemen mit Nähe und Distanz (O/T)
- * Suchterkrankungen (O/T)
- * psychischen Erkrankungen (O/T)
- * repressiver Erziehungshaltung (T)
- * sexualisiertem Verhalten/sexueller Verwahrlosung (O/T)
- * geistiger Behinderung (O/T)
- * Gewaltbereitschaft (T)

Familien mit ...

- * gravierenden sozialen Belastungen (O/T)
- * häuslicher Gewalt (O/T)

Sexual- und Gewaltstraftäter (T)

2. Form der Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse

Die Kreuze markieren die Risikofaktoren in den verschiedenen Fachbereichen, in denen es theoretisch zu sexualisierter Gewalt zwischen jeweiligen Personengruppen kommen kann.

Mitarbeiter – Klient	Altersunterschiede	hierarchische Strukturen	1:1-Kontakt	Soziale Abhängigkeiten	Vertrauensverhältnisse	Grad der Einschränkung physisch/psychisch
FB Gesundheit und Soziales	X	X	X	X	X	X
FB Kinder, Jugend und Familie	X	X	X	X	X	X
Stationäre Altenhilfe		X	X	X	X	X
Ambulante Altenhilfe	X	X	X	X	X	X
Behindertenhilfe		X	X	X	X	X
SKFM	X	X	X	X	X	X
Verwaltung		X	X	X	X	X

Klient – Klient	Altersunterschiede	Soziale Abhängigkeiten	Vertrauensverhältnisse	Grad der Einschränkung physisch/psychisch
FB Gesundheit und Soziales	X	X	X	X
FB Kinder, Jugend und Familie	X	X	X	X
Stationäre Altenhilfe		X	X	X
Ambulante Altenhilfe				
Behindertenhilfe	X	X	X	X
SKFM	X	X	X	X

Mitarbeiter – Mitarbeiter	Altersunterschiede	hierarchische Strukturen	1:1-Kontakt	Soziale Abhängigkeiten	Vertrauensverhältnisse
FB Gesundheit und Soziales	X	X	X	X	X
FB Kinder, Jugend und Familie	X	X	X	X	X
Stationäre Altenhilfe	X	X	X	X	X
Ambulante Altenhilfe	X	X	X	X	X
Behindertenhilfe	X	X	X	X	X
SKFM	X	X	X	X	X
Verwaltung	X	X	X	X	X

3. Risiko-Orte

Potentielle Risikoorte sowohl für Mitarbeiter als auch Klienten sind:

- * alle Räume/Orte die eine Tür haben
- * alle Räume/Orte, die im 1:1 Kontakt aufgesucht werden
- * alle Räume/Orte, die dunkel und einsam sind
- * also potentiell ALLE ORTE

4. Risiko-Zeiten

	Nachts	Emotional aufgeladene Zeiten	Personelle Unterbesetzung	Randzeiten ausweiten
Stationäre Einrichtung	X	X	X	X
Ambulante Einrichtung		X		X

5. Risiko-Strukturen: Gibt es Strukturen, die vor grenzüberschreitendem Verhalten schützen?

Bitte gehen Sie diese Liste Punkt für Punkt durch und kreuzen an, was aus Ihrer Sicht in Ihrer Abteilung vorhanden ist:

- | | | |
|---|--------------------------|----------------------------|
| * Standards in Bewerbungsverfahren | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Schulungen | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Führungszeugnisse | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Verhaltenskodex | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Transparente Dienstpläne | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Klare Aufgabenbeschreibung | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Standards für Nähe und Distanz (z.B. Duzkultur) | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Bauliche Bedingungen/Risikoorte | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Kinderschutzfachkraft | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Teamberatung und Supervision | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Partizipationsmöglichkeit (z.B. Mitarbeitergespräche) | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Beschwerdemanagement | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Transparente, demokratische Leitungsstruktur | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Respektvoller Umgang | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Offene, transparente Systeme | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |
| * Bewusstsein für Recht und Unrecht | Ja <input type="radio"/> | Nein <input type="radio"/> |

6. Kultur im Caritasverband Gelsenkirchen

6.1. Wie geht man im CV mit Fehlern und Fehlverhalten um?

- * **Zugeben:** Herrscht eine Atmosphäre, in der auch Fehler passieren dürfen?
Gebe ich selber meine Fehler zu? Als Mitarbeiter gegenüber meiner Leitung?
Stehe ich als Leitung gegenüber meinen Mitarbeitern zu Fehlern, die ich gemacht habe?
- * **Verschweigen:** Oder herrscht eher eine Atmosphäre des Schweigens, des Vertuschens von Fehlern?
- * **Konsequenzen:** Mit welchen Konsequenzen muss ich als Mitarbeiter rechnen?
Bin ich als Leitung auch bereit, Konsequenzen anzuwenden?

6.2. Wie positioniert sich der CV zum Thema „Schutzkonzept“? Wie unterstützt er den Prozess der Aufklärung?

- * Deutlich aktiv und frühzeitig: Aufträge zur Erstellung der Verfahrenswege, Verpflichtungserklärung
- * Durch Freistellen von Mitarbeitern jedes Fachbereiches, die an der Fortentwicklung des Themas kontinuierlich arbeiten

6.3. Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Wissen über das Thema (sexualisierte) Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe (sexualisierte) Gewalt begünstigen können?

Ja Nein

6.4. Gab es im CV Vorfälle sexualisierter Gewalt?

Ja Nein Unbekannt

6.5. Es gibt klare Handlungsanweisungen, wie mit Vorfällen (sexualisierter) Gewalt umzugehen ist. Sind die bekannt?

Verfahrenswege bei Fällen von sexuellen Missbrauch: Ja Nein

6.6. Sind Ihnen die Zuständigkeiten bekannt?

Leitungsebene	Ja <input type="radio"/>	Nein <input type="radio"/>
Beschwerdemanagement	Ja <input type="radio"/>	Nein <input type="radio"/>
MAV	Ja <input type="radio"/>	Nein <input type="radio"/>
Mentoren für Auszubildende	Ja <input type="radio"/>	Nein <input type="radio"/>

6.7. Es gibt ein Leitbild! Ist es bekannt?

Ja Nein