

Musterfragen für eine Risikoanalyse

An dieser Stelle finden Sie eine Fülle von Musterfragen. Hier können Sie die für Ihre Risikoanalyse passenden Fragen filtern, herausuchen und anpassen. Um die Risikoanalyse übersichtlich halten zu können, empfehlen wir, einen überschaubaren Rahmen einer bestimmten Anzahl von Fragen zusammen zu stellen und auf die zu Befragenden zu zuschneiden.

Leitfragen für die Risikoanalyse:

- Erfolgt in der Einrichtung eine Auseinandersetzung mit gewaltfördernden oder gewaltimmanenten Bedingungen wie Abhängigkeitsverhältnissen, Machtgefälle, Fremdbestimmung?
- Werden Abläufe in der Einrichtung bezüglich der Berücksichtigung von Interessen und Bedürfnisse der Klientinnen/Klienten kritisch hinterfragt?
- Gibt es in der Einrichtung ein Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Handlungen von (sexualisierter) Gewalt kommen kann?
- Welche Grenzüberschreitungen sind in unserem Fachalltag schon passiert?
- Wo sind schwierige Situationen, die zu Grenzüberschreitungen führen können?
- Welche Schritte können unternommen werden, um Grenzüberschreitungen zu vermeiden?
- Welche Ressourcen und Rahmenbedingungen sind dazu notwendig?

Aspekte, die in einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten

- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
- Sind diese den Klienten bekannt (ggf. in leichter Sprache / Gebärdensprache)?
- Entstehen bei der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Beförderungssituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringen diese mit sich?
- Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- Gibt es Fachwissen auf allen Ebenen der Organisation?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?
- Gibt es klar definierte Zuständigkeiten? Wie sehen die vorhandenen Strukturen aus?
- Werden diese tatsächlich ausgefüllt oder gibt es informelle Strukturen?
- Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation? Sind sie transparent oder leicht manipulierbar?
- Gibt es wirksame präventive Maßnahmen bei bereits identifizierten Risiken?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Täter- und Täterinnensicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?

Thematische Bereiche, die bei einer Risikoanalyse berücksichtigt werden sollten:

Zielgruppe

- Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Organisation?
- Gibt es Unterschiede in der Hilfs- oder Schutzbedürftigkeit der Klienten?
- Ist eine spezifische Vulnerabilität der Klienten vorhanden? Wenn ja, wodurch ist diese in besonderer Weise gekennzeichnet?
- Wie viele Mitarbeiter kümmern sich um die gleiche Gruppe schutz- oder hilfebedürftiger Erwachsener? Gibt es einen Austausch der Mitarbeitenden?
- Wird die Privatsphäre des Klienten geschützt? Wie wird die Privatsphäre geschützt?

Strukturen

- Welche Strukturen/Arbeitsfelder hat die Einrichtung?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es? Sind besondere Machtverhältnisse erkennbar?
- Sind die Strukturen allen Beteiligten klar, den Mitarbeitenden sowie den betreuten Menschen?
- Gibt es informelle Strukturen oder „ungeschriebene Gesetze“ in der Einrichtung?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?
- Wissen alle einschließlich Hauswirtschaft, Verwaltungskräfte, technisches Personal und Ehrenamtliche, wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine partizipative 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?
- Gibt es eine verlässliche Ansprechkultur?
- Gibt es ein niederschwelliges, verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement für Mitarbeitende, betreute Menschen und Ehrenamtliche? Ist das Verfahren allen bekannt?
- Gibt es einen wertschätzenden Umgang mit Mitarbeitenden, die fachliches Fehlverhalten von Kollegen melden?
- Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeitenden, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?
- Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn eine Vermutung oder ein Verdacht von sexualisierter Gewalt vorliegt?
- Gibt es eine Präventionsfachkraft, die in der Einrichtung bekannt ist und konkret als Ansprechperson zur Verfügung steht?
- Ist Prävention sexualisierter Gewalt bereits Teil der Leistungsbeschreibung der Einrichtung?

Personal

- Welcher Personalschlüssel ist vorhanden? Wie viele Mitarbeiter gibt es?
- Welche Berufsgruppen arbeiten in der Einrichtung?
- Wie ist die Qualifikation der Mitarbeitenden?
- Welche Personengruppen haben welche Nähe im Kontakt mit den Klienten?

Konzeptionelle Verankerung von Prävention in der Einrichtung

- Gibt es Aussagen zu Gewaltprävention in Konzepten, Leitbild oder Leitlinien der Einrichtung?
- Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für Mitarbeitende darüber, was im alltäglichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Verhaltenskodex)?

Beispiele:

- Wie ist der private Umgang mit Menschen aus der Einrichtung geregelt?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?
- Wie ist die Privatsphäre der betreuten Menschen und der Mitarbeitenden definiert?

- Werden Räume abgeschlossen, wenn ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin mit einem betreuten Menschen allein ist?
- Gibt es Bevorzugen oder Benachteiligungen von Einzelnen?
- Wie wird mit sexualisierter Sprache umgegangen?
- Gibt es eine Kommunikation über die Bekleidung von Mitarbeitenden und Bewohnern, um mögliche visuelle Grenzverletzungen zu vermeiden?

- Wie sichtbar ist der einzelne Mitarbeiter in seiner Arbeit für die Kollegen?
- Werden bei der Hilfe- und Betreuungsplanung auch Fragen zur Sexualität, zu Unterstützungsbedarfen und zum Erkennen sexualisierter Gewalt berücksichtigt?
- Werden Klientinnen/Klienten bei der Hilfe- und Betreuungsplanung einbezogen (Partizipation)?

Umgang mit Sexualität

- Gibt es Aussagen oder Leitlinien zum Umgang mit Sexualität in der Einrichtung?
- Benennt das Konzept Aspekte der sexuellen Selbstbestimmung der Klienten?
- Gibt es eine Verständigung auf eine gemeinsame Sprache über Sexualität und eine Diskussion über die Thematisierung von Sexualität?
- Beinhaltet das Konzept auch eine Positionierung gegen Grenzverletzungen und eine festgelegte Vorgehensweise, wenn es zu einer solchen kommt?

Regeln

- Wie werden Regeln aufgestellt und entwickelt?
- Welche Beteiligungsmöglichkeiten haben die betreuten Menschen bei der Entwicklung von Regeln?
- Werden alle gleich behandelt? Werden Unterschiede im Umgang pädagogisch begründet oder geschehen diese willkürlich oder abhängig von Sympathien?
- Gibt es einen Verhaltenskodex?
- Wie wird mit Regelverstößen umgegangen?
- Sind Sanktionen vorher klar oder werden sie spontan personenabhängig entschieden?
- Gibt es informelle Regeln, ungeschriebene Gesetze, ...?

Kultur der Organisation/ Haltung der Mitarbeiter

- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams, Wohngruppen und Einrichtungen?
- Ist sexualisierte Gewalt und deren Prävention Bestandteil in der fachlichen Auseinandersetzung und Begleitung?
- Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit etwas lernen und verbessern zu können wahrgenommen?
- Reden die Mitarbeitenden miteinander oder vorwiegend übereinander?
- Gibt es eine regelhafte Kommunikation und reflektive Prozesse im Team? Z.B. Fallbesprechungen, Teambesprechungen, Supervision oder kollegiale Beratung.
- Wie wird mit Gerüchten umgegangen?

Personalauswahl/-einstellung

- Wird das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ in Vorstellungsgesprächen mit zukünftigen haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden angesprochen?
- Gibt es einen Gesprächsleitfaden für Vorstellungsgespräche, der das Thema sexualisierte Gewalt berücksichtigt?
- Wird die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses kontrolliert und bei Bedarf eingefordert?

Qualifizierung von haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden

- Wird die verpflichtende Teilnahme an Präventionsschulungen nachgehalten?
- Gibt es ein Konzept zur Einarbeitung neuer Mitarbeitender, welches das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ und das Präventionskonzept der Einrichtung berücksichtigt?
- Wird das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ im Fortbildungsangebot der Einrichtung berücksichtigt?

Qualitätsmanagement

- Ist die Prävention sexualisierter Gewalt Teil des Qualitätsmanagements?
- Wird das Thema bei der Entwicklung von Strukturen und Prozessen einbezogen?
- Werden Mitarbeitende, Klientinnen/Klienten, ggf. Angehörige oder gesetzliche Betreuerinnen/Betreuer bei der Qualitätsentwicklung einbezogen?
- Wird das Thema bei Evaluierungen berücksichtigt?

Krisenmanagement

- Gibt es eindeutige Verfahrensregeln bei Verdacht bzw. Kenntnis von sexualisierter Gewalt?
- Sind diese bekannt und gewährleisten sie Handlungssicherheit bei Mitarbeitenden, Klientinnen/Klienten, Angehörigen?
- Sind die Verantwortungsbereiche eindeutig festgelegt?
- Sind externe Fachstellen, Ansprechpartner bekannt und ist die Einrichtung mit diesen vernetzt?
- Gibt es ein festgelegtes Rehabilitationsverfahren nach einer ungerechtfertigten Beschuldigung?

Umgang mit irritierten Systemen

- Gibt es Unterstützungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden und die Menschen mit Schutz- oder Hilfebedarf, wenn es einen ungeklärten Verdacht oder Fälle von Übergriffen oder sexueller Gewalt in der Einrichtung gibt?

Arbeitsfeldbezogene Fragestellungen

Altenhilfe

Selbst(pflege)kompetenzen

- Wie ist die kognitive und emotionale Kompetenz der älteren Menschen?
- Welche physischen Kompetenzen haben die älteren Menschen?
- Welcher Grad von Abhängigkeiten zur Einrichtung und den Pflegefachkräften liegt vor?

Pflege-Fachkompetenzen

- Welcher Grad von Pflegequalifikationen und regelmäßige Fortbildung der Pflegekräfte findet sich vor?
- Gibt es ein gelebtes Verständnis zu professioneller Beziehungskompetenz?
- Gibt es Eins-zu-Eins Pflegesituationen?
- Existieren Optionen zu geschlechtsspezifischer Pflege?
- Gibt es krankheitsbedingte Veränderungen der Sexualität unter den älteren Menschen?

Konzept oder Leitlinien zum Thema Umgang mit Sexualität

- Wie wird der Umgang mit sexuellen Bedürfnissen von Klienten in Wohn- und Pflegeeinrichtungen gepflegt?
- Wie ist der Umgang mit vorhandenen sexuellen Identitäten?
- Wie ist der Umgang mit sexueller Aktivität z. B. bei Ehepartnern, Lebenspartnern, unter den älteren Menschen?
- Welche räumliche Situation besteht im Hinblick auf sexuelle Aktivitäten? Wahrung der Privatsphäre.
- Wie wird mit Grenzverletzungen seitens der älteren Menschen umgegangen?
- Gibt es ein Verständnis zum Thema Scham in der Pflege?

Sensibilität und Sprachfähigkeit

- Liegen demenzbedingte Veränderungen der Kommunikationskompetenz vor?
- Wie ist die Sprachbereitschaft / Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität?
- Haben die älteren Menschen familiäre Anbindung oder soziale Netzwerke?

Baulicher Rahmen

- Gibt es abgeschiedene Zimmer?
- Gibt es Mehrbettzimmer oder Einbettzimmer?
- Wie sieht die Beleuchtungssituation aus?
- Gibt es Möglichkeiten Hilfe zu rufen?

Arbeitsfeldbezogene Fragestellungen

Behindertenhilfe

Pflege-Fachkompetenzen

- Welcher Grad von Pflegequalifikationen und regelmäßiger Fortbildung der Pflegekräfte findet sich vor?
- Gibt es ein gelebtes Verständnis zu professioneller Beziehungskompetenz?
- Existieren Optionen zu geschlechtsspezifischer Pflege und Begleitung?

Sensibilität und Sprachfähigkeit

- Gibt es behinderungsbedingte Einschränkungen der Kommunikationskompetenz?
- Welche Sprachbereitschaft/Sprachfähigkeit zum Thema Sexualität ist vorhanden?
- Existiert eine Sensibilisierung für institutionelle Grenzverletzungen durch Arbeitsabläufe?
- Privatsphäre vs. Einrichtungsabläufe?
- Wie sind die Fähigkeiten der Klienten, sexuelle Gewalt benennen zu können?
- Wie sind die Fähigkeiten ggf. vorher diese als solche einstufen zu können?
- Gibt es Zugang zu Informationen in leichter Sprache/einfacher Sprache/Gebärdensprache?
- Gibt es Zugang zu Beratung und Hilfe in leichter Sprache / einfacher Sprache / Gebärdensprache?

Sexualpädagogisches bzw. –andragogisches Konzept oder Leitlinien zum Thema Umgang mit Sexualität

- Wie ist der Umgang mit sexuellen Bedürfnissen in der Wohn- und Pflegeeinrichtung?
- Sind sexualpädagogische Konzepte vorhanden?
- Wie geht die Einrichtung mit dem Thema „sexuelle Selbstbestimmung“ um?
- Gibt es ein Konzept zum Umgang mit sexueller Aktivität z.B. bei Ehepartnern, Lebenspartnern, unter den Klienten etc.?
- Wie ist der Umgang mit enthemmter Sexualität oder sexualisiertem Verhalten in der Einrichtung?

Arbeitsfeldbezogene Fragestellungen

Krankenhaus

Abhängigkeiten

- Welcher Grad von Abhängigkeiten existiert vor, während und nach medizinischen Eingriffen zum Personal?
- Wie ist der Pflegebedarf im Zusammenhang mit eingeschränkten Selbstpflegekompetenzen?
- Existieren Optionen zu geschlechtsspezifischer Pflege und medizinischer Versorgung?

Medizinische Fragestellungen

- Besteht die Möglichkeit von Veränderungen der Wahrnehmung durch medizinische Behandlungen?
- Gibt es krankheits- und behandlungsbedingte Veränderungen der Sexualität?

Kulturelle Belange

- Existiert ein Verständnis zu kulturellen Unterschieden der Patienten und Angehörigen?
- Gibt es eine differenzierte Wahrnehmung und Haltung zu möglichen Grenzverletzungen verschiedener Bevölkerungsgruppen im Krankenhaus?

Baulicher Rahmen

- Wie sehen die Untersuchungs- und Behandlungsräume aus?
- Gibt es abgeschiedene Zimmer? Wenn ja, wo und unter welchen Bedingungen?
- Wie viele Mehrbettzimmer oder Einbettzimmer sind vorhanden?
- Ist eine angemessene Beleuchtung vorhanden?
- Gibt es Möglichkeiten Hilfe zu rufen?
- Wie ist der Umgang mit der Wahrung von Privatsphäre – insbesondere bei Visiten und Pflegesituationen?

Printmuster für einen Fragebogen:

Leitfragen für die Risikoanalyse:

- Erfolgt in der Einrichtung eine Auseinandersetzung mit gewaltfördernden oder gewaltimmanenten Bedingungen wie Abhängigkeitsverhältnissen, Machtgefälle, Fremdbestimmung?

- Werden Abläufe in der Einrichtung bezüglich der Berücksichtigung von Interessen und Bedürfnisse der Klientinnen/Klienten kritisch hinterfragt?

- Gibt es in der Einrichtung ein Bewusstsein darüber, dass es jederzeit zu Handlungen von (sexualisierter) Gewalt kommen kann?

- Welche Grenzüberschreitungen sind in unserem Fachalltag schon passiert?
