

Risikoanalyse

Wie kann das gehen?



Eine ganz schöne Herausforderung aber zu schaffen

Risikoanalyse

Wie kann das gehen?

Inhalt

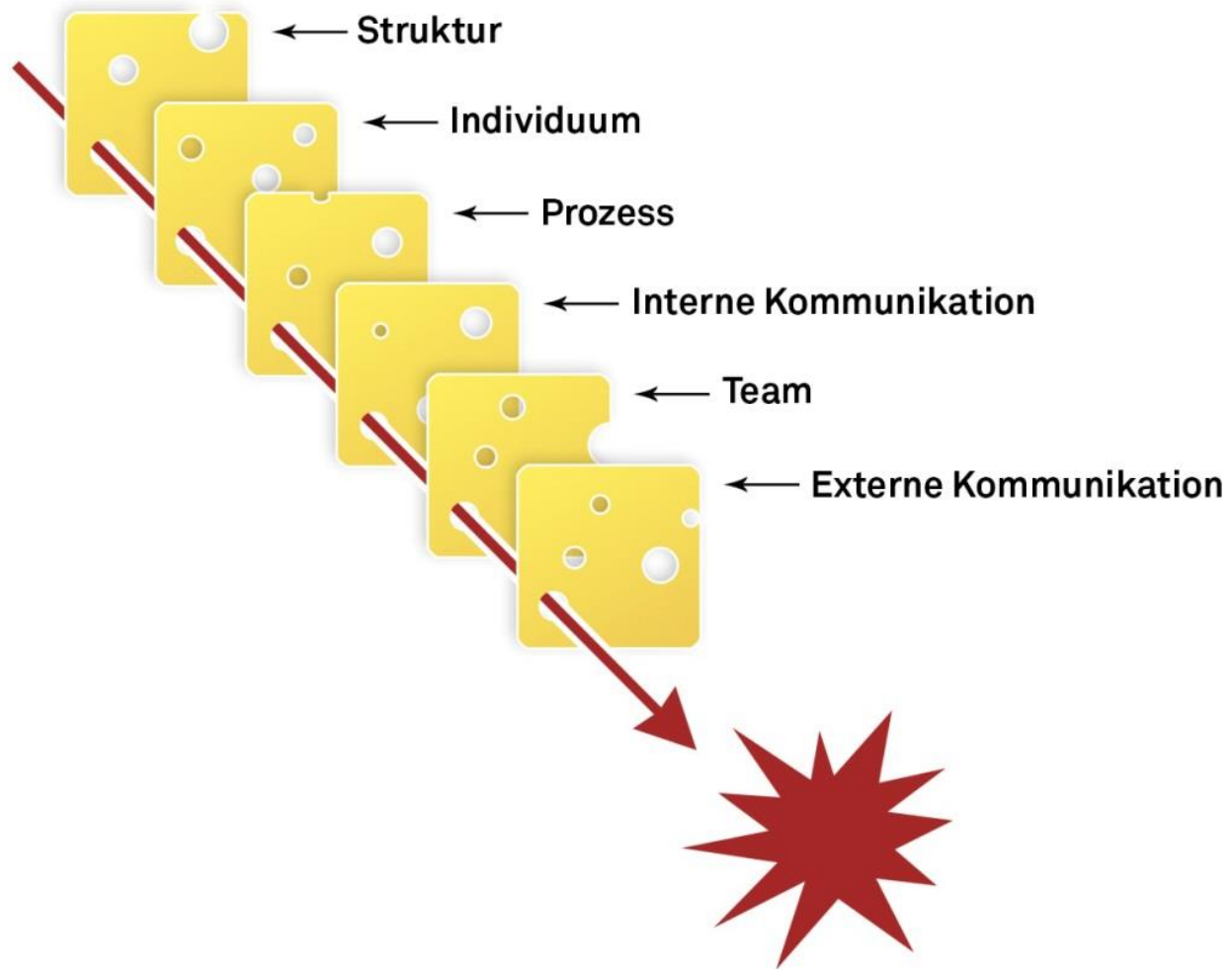
1. Einführung
2. Die eigene Organisation im Blickpunkt
3. Eine Risikoanalyse beginnen
4. Eine Risikoanalyse initiieren – eine Projektaufgabe
5. Ziele einer Risikoanalyse



1. Einführung

- Zuerst ein kleiner Ausflug in einen ganz anderen Geschäftsbereich:
- Die Flugindustrie hat auf allen Ebenen Strukturen, Verfahren und Maßnahmen eingeführt, um kleinste Fehler aufzuspüren
- Sie ist eine „Hochzuverlässigkeitsorganisation“
- Jede noch so kleine Störung kann katastrophale Folgen haben
- Sie sind ehrenamtlich tätig und wollen Kinder unterstützen, fördern und in diesem Zusammenhang vor Schaden und Gewalt schützen.
- Sexualisierte Gewalt kann überall vorkommen und ist für die Opfer ein unendliches Leid und für die Organisation in der sie stattfindet ein Worst Case

 Also schauen wir hin und schauen wir hin, wie wir Fehler vermeiden können, also eine Risikoanalyse initiieren



Quelle: Jordan/Lukasczyk, 2012 und Hansestadt Hamburg. Grafik eigene Veränderungen

1. Einführung

Einführung

Flugorganisationen und nicht nur diese gehen davon aus, dass der Fehler bereits im System „eingebaut“ ist

Schon rein statistisch gibt es in jedem Lebensbereich Täter und Opfer

Deswegen ist unser Leitgedanke für eine Risikoanalyse:

Es gibt keine eindimensionalen Täter-Opfer-Schemata

1. Einführung

Ein wichtiger Grundsatz:

Kommt es in Institutionen zu Machtmissbrauch, handelt es sich nie um ein singuläres Geschehen, das sich ausschließlich zwischen zwei Beteiligten abspielt. Es gibt keine Unbeteiligten in Organisationen, in denen Fehler passieren. Fehler entstehen durch das Zusammenwirken verschiedener Faktoren, sie treten in menschengemachten Systemen und deren organisationalen Regeln auf. (Wolf, 2015)



2. Die eigene Organisation im Blickpunkt

Also:

Kenne den Globe

Das bedeutet:

Wir kennen unsere Organisation, ihr Umfeld und die in ihr befindlichen Menschen!
Ist das wirklich so?

Eine Risikoanalyse ist eine Selbstanalyse der Organisation (hier aus dem Blickwinkel einer möglichen Gefährdung)

Wir müssen wissen, das Täter*innen:

- Ihre Tat (langfristig) planen
- Zielgerichtet vorgehen
- Strukturen, Verfahren etc. der Organisation genau kennen
- Hochmanipulativ sind
- Sich Tatgelegenheiten schaffen
- Alles dafür tun, ihre Taten zu maskieren



2. Die eigene Organisation im Blickpunkt

Wieso der Blick auf die Organisation und nicht (ausschließlich) auf die Personen?

- Wer mit Kindern und Jugendlichen arbeitet, hat einen Vertrauensvorschluss
- Die Organisation hat einen Vertrauensvorschluss

Deswegen ändern wir den Satz von oben zu

Täter-Opfer-Institutionen Dynamik

- Personen stellen in Organisationen Bedingungen her, in denen Machtmissbrauch begünstigt wird
- Organisationen haben einen unterschiedlichen Grad von Sensibilität gegenüber Machtmissbrauch
- In Organisationen werden bewusst oder unbewusst Regeln, Haltungen, Praxen des Umgangs und Kommunikationsabläufe hergestellt
- Sie stellen damit auch Praxen, Regeln oder Traditionen her, wie mit Fehlern, Tabus und Werten wie Anerkennung und Vertrauen umgegangen wird



3. Eine Risikoanalyse beginnen

- Mit Einschätzungsfragen zur Reflektion der eigenen Organisation lassen sich erste Defizite identifizieren
- Übrigens Defizite gibt es in jeder Organisation
- Lernende Organisationen versuchen stets Defizite aufzuspüren, um sich weiterzuentwickeln
- Durch Defizite können Organisationen wachsen, sofern sie bereit dazu sind und eine entsprechende Fehlerkultur haben.
- Wir erinnern uns: Fehler sind im System eingebaut

Nun aber zu den möglichen Fragen:



3. Eine Risikoanalyse beginnen

- Gibt es haupt- und ehrenamtlich tätige in der Einrichtung? Wie ist das Verhältnis zwischen Ihnen geregelt?
- Gibt es Machtunterschiede innerhalb des Vorstandes? Zwischen Vorständen und Trainier*innen, zwischen Trainer*innen und Teilnehmenden und deren Eltern?
- Mit welchen Maßnahmen stellen wird die Förderung von Schutzrechten, Förderrechten und Beteiligungsrechten sicher?
- Gibt es bereits Organisationsanalysen, die Gefahren identifizieren?
- Wie wird mit dem Thema Nähe und Distanz umgegangen?
- Gibt es Regelungen zu sensiblen Räumen (Umkleiden)?
- Werden Situationen, in denen es Irritationen zu einem Verhalten oder der Verletzung eines Nähe-Distanz-Verhaltens gekommen ist, transparent gemacht?
- Gibt es ein Verfahren, was zu im Falle von sexualisierter Gewalt zu tun ist?

3. Eine Risikoanalyse beginnen

Fiel es Ihnen leicht, diese Aufgabe zu lösen, wenn nein, woran kann es gelegen haben?

Sind Ihnen evtl. Situationen in den Sinn gekommen bei denen Sie gedacht haben, dass hier ein Schutzkonzept sinnvoll sein könnte?

Sind sie zufrieden damit, wie in ihrer Organisation mit Thema Kinderschutz umgegangen wird?

- Was macht Sie zufrieden?
- Was macht Sie unzufrieden? Fühlen Sie unbehagen?
- Wo sehen Sie Verbesserungsbedarfe?
- Wie können Sie das Thema auf die Agenda ihrer Organisation bringen? Was brauchen Sie dafür? Wer wäre dafür zuständig?
- Was könnte hinderlich sein?

3. Eine Risikoanalyse beginnen

- Eine Risikoanalyse bedeutet immer den Blick auf bisherige Strukturen, Maßnahmen, Prozesse und Traditionen zu werfen
- Eine Risikoanalyse richtet Fragen an die eigene Organisation und deren Geschichte
- Deshalb ist sollte sie immer gut vorbereitet und kommuniziert sein (Dazu gleich mehr).
- Es muss Dialoge geben über:
 - Nähe und Distanz
 - Über gegenwertige Wünsche und Vorstellungen der Umgangsformen untereinander (Sprüche, Blicke, Äußerungen, Witze etc.)
- Es muss eine Kultur geben in der Choice-, Voice- und Exitstrategien anerkannt sind und praktiziert werden

3. Eine Risikoanalyse beginnen

Choiceoptionen → Kinder/Jugendliche haben immer die Wahl, ob sie in einer Situation sein wollen

Voicesoptionen → Kinder werden bestärkt ihre Stimme zu erheben

Exitoptionen → Kinder haben jederzeit die Möglichkeit eine Situation zu verlassen

3. Eine Risikoanalyse beginnen

Wie können Eltern und Teilnehmende eingebunden werden?

Vier praktikable Methoden:

Einrichtungserkundungen

Subjektive Landkarten

Wimmelbilder

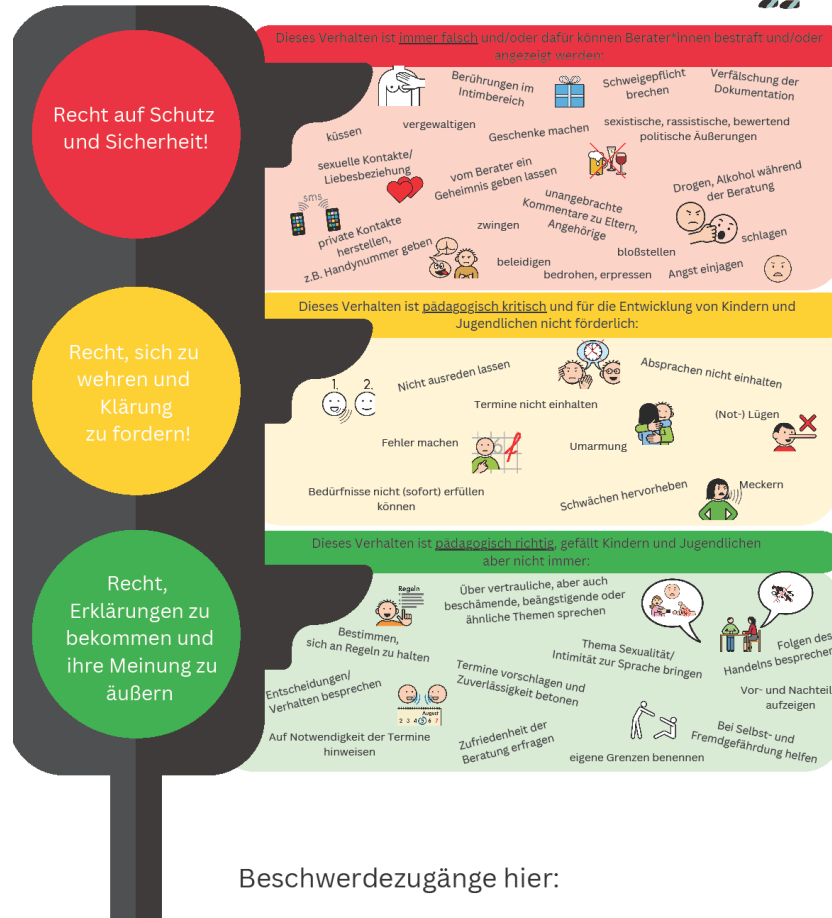
Nadelmethode

Ampel-Modell

3. Eine Risikoanalyse beginnen

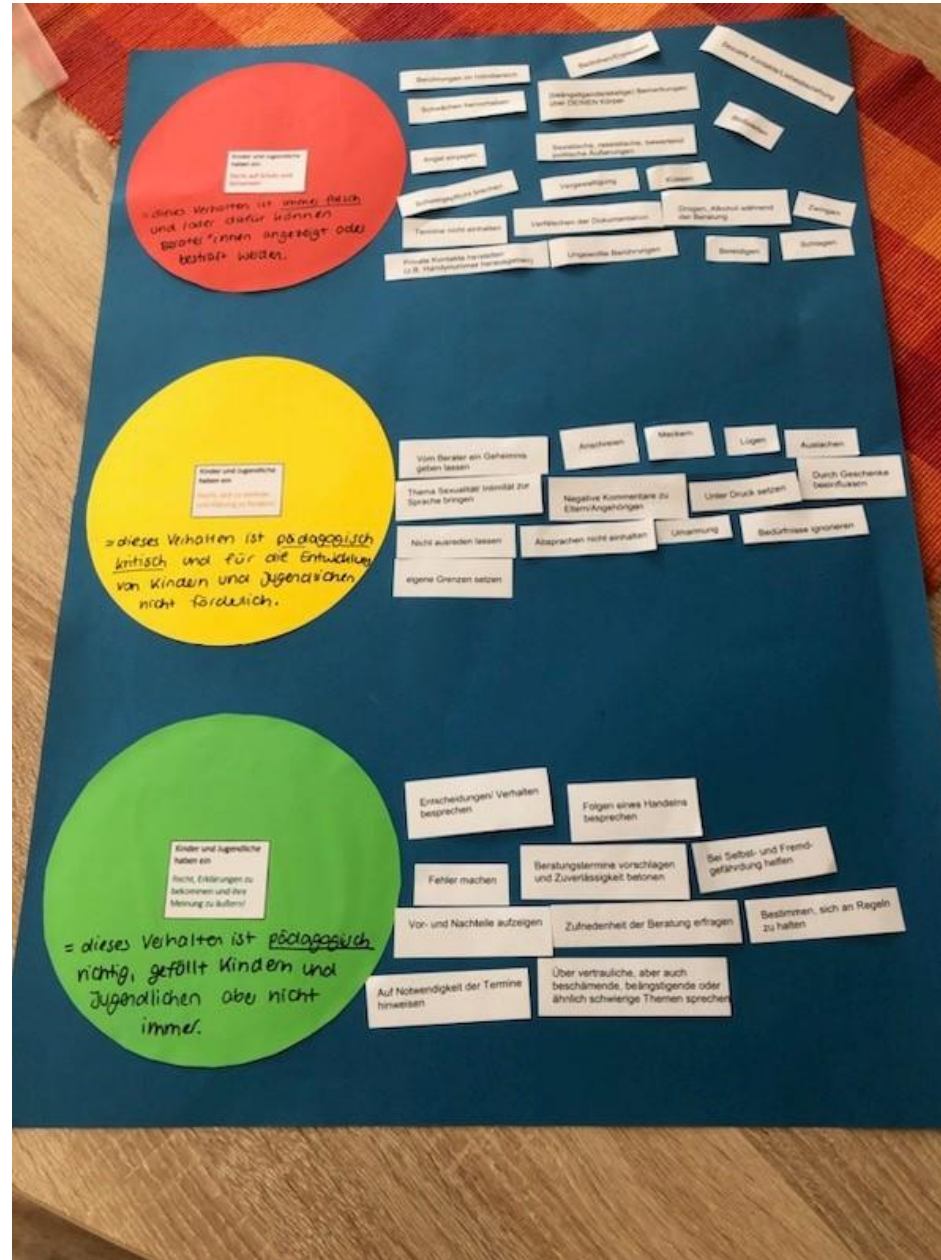
**FÜHLST DU DICH VON UNS
FALSCH BEHANDELT?**

Ampel-Modell



3. Eine Risikoanalyse beginnen

Ampel-Modell





4. Eine Risikoanalyse initiieren – eine Projektaufgabe

Ein kleiner Projektplan könnte Ihnen helfen – was gehört dazu

- Projektstrukturplanung
- Projektkommunikation
- Projektumfeldanalyse
- Zeit/Kostenplanung
- Risikoanalyse

Projektrisiken	Risiko
Mangelnde Akzeptanz der Befragung durch Mitarbeiter	Risiko 1
Mangelnde Akzeptanz des Coachings durch Mitarbeiter	Risiko 2
Mangelndes Interesse an Methode	Risiko 3
Projektdauer wird überschritten	Risiko 4
Kritik an der Zusammensetzung des Projektteams	Risiko 5
Kritik, dass die Projektmitarbeiter bevorzugt werden	Risiko 6
Hoher Kostenaufwand	Risiko 7
Probleme einen externen Berater zu finden	Risiko 8
„Veröffentlichung“ möglicher Defizite	Risiko 9
Konflikte mit Trainer*innen	Risiko 10
Probleme der Umsetzung des Projektes	Risiko 11
Konflikte innerhalb des Projektteams	Risiko 12
Überlastung des Projektteams	Risiko 13
Ausfall eines Mitglieds des Projektteams	Risiko 14
Konflikte mit Vorstand	Risiko 15

Risikomatrix

Schadensausmaß	hoch			15		7
			8	9	10	
	mittel		6,13			
		1,14	3	5		
	gering	2,4,11,12				
	gering		mittel		hoch	

Eintrittswahrscheinlichkeit



5. Ziele einer Risikoanalyse

Was haben wir von einer Risikoanalyse?

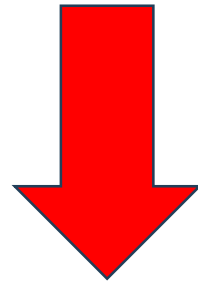
Sie kennen Ihren Globe noch besser

Sie treffen Fürsorge für die Kinder

Sie geben den Eltern noch mehr Sicherheit

Sie geben Ihren Kolleg*innen Sicherheit

Sie sind auf schwierige Situationen vorbereitet und handlungsfähig!



Sie schrecken mögliche Täter*innen durch ihre Maßnahmen maximal ab!

Geschafft!

.... nee, jetzt geht's los, das Puzzele
zusammensetzen, also:

Kenne den Globe!

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!

Fragen und Anregungen...?



Literaturverzeichnis

Der Kinderschutzbund, Landesverband Niedersachsen e.V. (2021). *Institutionelles Kinderschutz-Konzept des Kinderschutzbundes Niedersachsen. Handbuch für Referent*innen und Prozessbegleiter*innen*.

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (2011). *Supervision. Ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit*. https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2019/02/Supervision_ein_Beitrag.pdf.

Gaertner, A. (1996). Supervision. In D. Kreft, I. Mielenz (Hrsg.), *Wörterbuch der Sozialen Arbeit. Aufgaben, Praxisfelder, Begriffe und Methoden der Sozialarbeit und Sozialpädagogik* (S. 600-602). Beltz Juventa.

Jordan, Erwin/Lukasczyk, Peter (2012): Qualitätsmerkmale für einen wirkungsorientierten Kinderschutz kommunaler Jugendämter. Qualitätsentwicklung im Kinderschutz in Nordrhein-Westfalen. Im Internet unter:
<http://www.isa-muenster.de/cms/upload/pdf/tagungsdokumentation/qk2012/Forum2-Qualitaetsmerkmale-wirkungsorientierter-Kinderschutz-in-kommunalen-Jugendaemtern.pdf>.
Letzter Zugriff: 18.07.2014

Kölch, M. & Fegert, J. (2018). Personalauswahl. In J. Fegert, M. Kölch, E. König, H. Harsch, S. Witte, U. Hoffmann (Hrsg.), *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule* (S.128-136). Springer.

Oppermann, C., Winter, V., Harder, C., Wolff, M., Schröer, W. (2018). *Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen*. Beltz.

Rappe-Giesecke, K. (2009). *Supervision von Gruppen und Teams* (4. Auflage). Springer.

Themann, D. (2021). *Stress und Burnout bei Erzieherinnen*. Tectum.

Titscher, S., Meyer, M., Mayrhofer, W. (2008). *Organisationsanalyse. Konzepte und Methoden*. Beltz.

Winter, V. & Wolff, M. (2018). Intervention. In J. Fegert, M. Kölch, E. König, H. Harsch, S. Witte, U. Hoffmann (Hrsg.) *Schutz vor sexueller Gewalt und Übergriffen in Institutionen. Für die Leitungspraxis in Gesundheitswesen, Jugendhilfe und Schule* (S. 241-250). Springer.

Wolff, M., Schröer, W., Fegert J. M. (2017). (Hrsg.) *Schutzkonzepte in Theorie und Praxis. Ein beteiligungsorientiertes Werkbuch*. Beltz.