

Dieses Monitoring wurde im Rahmen eines Projektes „Achtsames Management“ 2011/ISS Frankfurt von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern unter der Leitung von Sebastian Gäns -inspe- erarbeitet. Ergänzt wurden das Modell sukzessive durch Teilnehmende anderer Beratungsprojekte

Achtsames Management: Prävention sexualisierter Gewalt Monitoring für Organisationen

im Rahmen eines internen Verfahrens in der

Einrichtung wurde am

nachfolgendes Monitoring durchgeführt.

Erfüllungsgrad

- O** Nein, es gibt keine Aktivitäten, und es bestehen auch keine Planungen diese Anforderungen zu erfüllen. (= **0**)
- P** Es gibt **P**lanungen, die Anforderungen schrittweise einzuführen
- A** Es gibt erste **A**ktivitäten
- D** Die Aktivitäten sollen umgesetzt werden bis (**D**atum)
- U** Die Aktivitäten sind **u**mgesetzt

1 Personal- und Organisationsentwicklung

1.1 Organisation

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Ein regelmäßiges Verfahren zur Erstellung dieses Präventions-Checks ist definiert						
Der Präventions-Check ist Bestandteil des QM						

1.2 Personal

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Führungszeugnisse wurden von allen bestehenden Mitarbeitenden nachgefordert						
Führungszeugnisse werden von allen Neuanstellungen eingefordert						
Der Umgang mit Sexualität wird im Bewerbungsgespräch direkt angesprochen						
Die Wachsamkeit der Organisation wird im Bewerbungsgespräch ausgesprochen						
Es existiert eine professionelle Regelung zu Nähe und Distanz im Arbeitsvertrag						
In Reflexionsgesprächen nach einer Kündigung wird nach Mißständen und Grenzverletzungen gefragt						

1.3 Konzepte

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Es existiert ein Konzept für den Umgang mit Verdachtsfällen						
Es existiert ein Konzept für die Rehabilitation bei sich als unbegründet herausgestellten Verdachtsfällen						

2 Kultur und Struktur

2.1. Kultur und Werte

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Es gibt eine Kultur der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden im Haus						
Es existiert eine tolerante Fehlerkultur, die Optimierung und nicht Diffamierung in den Vordergrund rückt						
Es gibt eine Dissenskultur im Haus, d.h. unterschiedliche Einschätzungen werden zugelassen und als Analyse der Ist-Situation gewertet						

2.2. Umgang mit Grenzen

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Es gibt Foren, in denen Grenzen gemeinsam ausgehandelt werden (Partizipation)						
Grenzen werden im Haus geachtet und von allen respektiert						
Der Umgang mit Grenzen ist Bestandteil des Konzeptes, des Leitbildes						

2.3 Umgang mit Sexualität

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Das Thema „Sexualität“ kann im Haus offen thematisiert werden						
Sexualpädagogik und der interne Umgang mit Sexualität ist Bestandteil des Leitbildes/des Konzeptes						
Ebenso sind der Umgang mit Grenzüberschreitungen, Gewalt und Missbrauch konzeptionell verankert						
Es gibt Qualifikationen und fachliche Orientierungen auf allen Organisationsebenen zu den Themen Sexualität und Missbrauch						

2.4 Arbeitsstruktur

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Arbeitsstrukturen und Arbeitszeiten ermöglichen ein eigenständiges „Freizeitleben“ der Mitarbeitenden außerhalb der Einrichtung						
Die räumliche und örtliche Situation des Hauses wird so konzeptionell berücksichtigt, dass eine soziale Isolation bzw. reine „ingroup“ aller Beteiligten vermieden wird						

2.5 Umgang mit Mißständen

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Es gibt einen „Kummerkasten“ der von Professionellen außerhalb der Hierarchie betreut wird						
... dies wird vielfältig intern publiziert						
Es gibt eine neutrale Anlaufstelle/Ombudsstelle für die Meldung von Mißständen innerhalb des Hauses						
Kurzzeitig im Haus Arbeitende werden eingeladen, in Feed-back-Gesprächen beobachtete Defizite im Haus mitzuteilen						
Die von der Einrichtung beauftragten Supervisor_innen kennen die Wirkungen der Beziehungsdynamik von Täter_innen und Opfern						
Supervisor_innen des Hauses werden nach vorhergehender Vereinbarung mit allen Beteiligten (Teams, Leitungskräfte) jährlich / zweijährlich zu gemeinsamen Auswertungsgesprächen bzgl. der Organisationsstruktur und den beobachteten Themen/Konfliktfeldern der Organisation eingeladen.						

3 Führung

3.1. Aufgaben und Rolle der Führung

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Eine Wertschätzungskultur ist top-down eingeführt						
..... wird von den Führungskräften gelebt						
Für alle Führungskräfte existiert ein geordnetes Feed-back -System zu Ihrer Arbeit						
Es gibt in der Führung eine ausgeprägte Kritik und Konfliktfähigkeit						
Es gibt auf allen Führungsebenen ein klares Bild der ausgeübten Macht						
..... welches auch nach außen kommuniziert wird						
Führung kommuniziert ein klares Bild des Umgangs mit Vermutungen bzgl. Übergriffen						

3.2. Führung als Vorbild

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Unsere Führungskräfte wahren eine professionelle Distanz zu den Mitarbeitern						
..... setzen klare Grenzen						
..... tragen Verantwortung für die Erhaltung klar umrissener Entscheidungsfreiräume						
..... zeigen offen ihre gestaltende Macht / Ohnmacht						
..... verstehen sich als Dienstleistende ihrer MA und realisieren klare Arbeitsplatz- und Aufgabenbeschreibungen						

4 Fortbildung

4.1. Ebene der Mitarbeitenden

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Alle Mitarbeitenden haben ein Know-how über Sexualpädagogik und sexuelle Bildung						
... über den Umgang mit Übergriffen						
Alle Mitarbeitenden sind sensibilisiert für mögliche Übertragungsimpulse der Klienten						
... für die unbewußten Beziehungsmustern der Klient_innen und deren Tendenz zur Re-inszenierung						
Durch Supervision wird diese Sensibilisierung wach gehalten						
Allen Mitarbeitenden sind Täterprofile und Täterstrategien hinreichend bekannt						

4.2. Ebene der Klienten

	O	P	A	D	U	Bemerkung
Alle Klient_innen werden in angemessener Form über Ihre Rechte als Kinder/Jugendliche informiert						
Informationen zu Selbstbestimmung und Missbrauch sind selbstverständlicher Bestandteil der pädagogischen Arbeit						
Aufklärung bzgl. Sexualität und Körperlichkeit ist im pädagogischen Alltag integriert						
Bestandteil des pädagogischen Konzeptes sind der Umgang mit Grenzen und „Nein“-sagen						
.... die Regulierung von Nähe und Distanz						
Spezielle Themen wie Verhütung, Babybedenkzeit, Internet und Pornografie u.a. werden in angemessener Form vermittelt						

5. Vereinbarte Umsetzungen

Folgende Aufgaben bzw. Projekte sollen bis zur nächsten Analyse umgesetzt werden		Bemerkung
1.		
2.		
3.		
4.		