



TOOL FÜR FACHKRÄFTE ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

Einleitung:

Neben der Erfassung, welche formalen schriftlichen Konzepte, Verfahren und Abläufe für ein einrichtungsspezifisches Schutzkonzept bereits vorliegen bzw. noch zu entwickeln sind, gehört es zu einer partizipativen Risiko- und Ressourcenanalyse ebenso dazu, sich mit der bestehenden Organisationskultur auseinanderzusetzen. „Eine Organisationskultur kann als etwas verstanden werden, das von allen beteiligten AkteurInnen einer Organisation gemeinsam in ihren alltäglichen Interaktionen und ihrem alltäglichen Handeln hergestellt wird. Eine Organisationskultur entsteht dynamisch und prozesshaft, sie drückt sich aus in Wertvorstellungen, Normen und Wahrnehmungen, die die AkteurInnen in Organisationen grundsätzlich miteinander teilen (Oppermann/ Schröder/ Winter/ Wolff 2018, S. 41).“

Eine genauere Betrachtung der Organisationkultur kann wichtige Hinweise darüber liefern, ob sich gewaltpräventive Verfahren, Konzepte und Maßnahmen auch in den Einstellungen, Verhaltensweisen, Handlungen und Entscheidungen der Organisationsmitglieder niederschlagen, also letztlich in der Einrichtung „gelebt werden“. Eine Organisationskultur, die die Sicherstellung und Gewährung der persönlichen Rechte junger Menschen in ihren Mittelpunkt stellt und somit die Zielperspektive eines partizipativen Schutzkonzeptes verfolgt, zeichnet sich aus durch ein hohes Maß an:

- ✓ Machtreflexion
- ✓ Fehlerfreundlichkeit
- ✓ Partizipation
- ✓ Vermeidung von Gewalt und Benachteiligung
- ✓ Sexuelle und geschlechtliche Selbstbestimmung
- ✓ Diversitätsreflexion

Kurzbeschreibung:

Mithilfe dieses Tools können Sie in Form eines anonymen Stimmungsbildes ermitteln, wie sich vorhandene Schutzmaßnahmen, -verfahren und -konzepte bereits in der bestehenden Kultur Ihrer Einrichtung niederschlagen und wichtige Erkenntnisse über die Atmosphäre in der Einrichtung gewinnen.

Ziele:

Ziel dieses Tools ist es, Risiko- bzw. Schutzfaktoren zu identifizieren wie bspw. das kollegiale Miteinander und der Umgang mit jungen Menschen in Bezug auf Gewalt und Sexualität.


GEFÖRDERT VOM



PROZESSSCHRITT 2. STRUKTURANALYSE



TOOL ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

Ablauf:

- Kündigen Sie allen Mitarbeitenden die anonyme Befragung an und erläutern Sie umfassend, z.B. im Rahmen einer Mitarbeitenden/ Team-besprechung, was die Anliegen der Befragung sind, wie die Durchführung, Auswertung und Ergebnismeldung erfolgen und welche Zielsetzungen mit der Befragung verbunden sind.
- Sichern Sie Ihren Mitarbeitenden zu, dass die Befragung anonym ist und Aussagen nicht auf Einzelpersonen zurückgeführt werden können.
- Stellen Sie heraus, dass es sich nicht um eine Qualitätsprüfung der Arbeit der Mitarbeitenden handelt, sondern um die langfristige Schaffung eines sicheren Ortes, an dem die persönlichen Rechte junger Menschen gewährleistet sind.
- Schaffen Sie räumliche und zeitliche Möglichkeiten, die allen Mitarbeitenden eine ungestörte Beantwortung des Fragebogens ermöglichen.
- Zeigen Sie sich vor, während und nach der Befragung ansprechbar für (Rück-)Fragen oder Befürchtungen, die mit der Befragung seitens der Mitarbeitenden verbunden sein könnten.

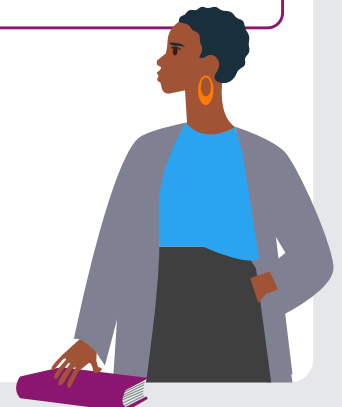
Auswertung:

- Die ausgefüllten Fragebögen werden ausgewertet, indem die Häufigkeiten der Antworten zusammengezählt werden.
- Das Ergebnis der Befragung sollte in der Steuerungsgruppe besprochen und diskutiert werden.
- Es empfiehlt sich außerdem, die Ergebnisse dem Gesamtkollegium vorzustellen und diese gemeinsam mit ihnen zu diskutieren. Durch dieses Vorgehen können weitere Perspektiven auf die Ergebnisse sowie weiterführende Informationen oder Hinweise zur Einordnung eingeholt werden.
- Nach der Auswertung fließen die Ergebnisse in die weitere Arbeit am Schutzkonzept ein.

Tipp:

Bei Befragungen können Fragebögen motivationssteigernd sein, die digital z.B. über einen Laptop oder das eigene Smartphone ausgefüllt werden können, indem ein QR-Code gescannt wird.

Sollte die Umfrage in Papierform geschehen, eignen sich Programme wie „Microsoft Excel“ für die Erstellung eines Ergebnisberichts.


GEFÖRDERT VOM



PROZESSSCHRITT 2. STRUKTURANALYSE



TOOL ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

Hinweis:

Die Befragung kann vergangene und bestehende Gewaltausübungen innerhalb der Einrichtung sichtbar machen. Gewalt oder Machtmissbrauch kann schlimmstenfalls durch einen Geheimhaltungsdruck zunehmen, da Täter*innen ggf. das Interesse haben, problematisches Verhalten verschweigen zu wollen. Gleichzeitig können sich Fachkräfte durch eine falsch verstandene Anschuldigung kritisiert fühlen. Dies kann in Bezug auf das Vertrauensverhältnis innerhalb der Kolleg*innenschaft auswirken. Eine externe Begleitung ist bei der Durchführung zu empfehlen.

Tipp: Stellen Sie daher ein Beratungsangebot/ eine Supervision zur Verfügung.



Tool: Ergebnissicherung
siehe Prozessschritt 4. Auswertung
→ Seite 150

Quellen:

Der Fragebogen wurde erstellt in Anlehnung an:

BDKJ/BJA Mainz (Hrsg.) (2022): Kultur der Achtsamkeit. Infos, Methoden und Anregungen.
Verfügbar unter: https://schutzkonzepte.bjr.de/fileadmin/redaktion/10._Schutzkonzepte/Grundlagen_Grenzachtung_Kultur-der-Achtsamkeit.pdf (Abruf: 04.09.24)

Institut für Supervision und Personalentwicklung (inspe.) (2011): Achtsames Management: Prävention sexualisierter Gewalt. Monitoring für Organisationen.
Verfügbar unter: https://www.awo-shukura.de/download/ag_1_praeventives_monitoringinderpraxis.pdf (Abruf: 04.09.24)

Institut für Praxisforschung und Projektberatung (IPP) (2021): IPSE. Instrument zur partizipativen Selbstevaluation.
Verfügbar unter: <https://ipse-praeventation.de/#283ipse-manual> (Abruf: 04.09.24)

Oppermann, Carolin/Schröer, Wolfgang/Winter Veronika/Wolff Mechthild (2018): Kultur der Achtsamkeit als wesentlicher Aspekt eines Schutzkonzeptes. In: Oppermann, Carolin/Winter, Veronika/Harder, Claudia/Wolff, Mechthild/Schröer, Wolfgang: Lehrbuch Schutzkonzepte in pädagogischen Organisationen. Weinheim/ Basel: Beltz Juventa, S. 41-55.

Oppermann, Carolin/ Schröer, Wolfgang/ Winter, Veronika/ Wolff Mechthild (o.J.): Kultur der Achtsamkeit als wesentlicher Aspekt eines Schutzkonzeptes. Verfügbar unter: https://www.beltz.de/schutzkonzepte/vorlagen/vorlage_2.html (Abruf: 04.09.24)



GEFÖRDERT VOM



ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

Worum es geht:

Liebe Mitarbeitende,

für unsere Einrichtung ist es uns wichtig, dass es sich um einen gewaltfreien Ort handelt, an dem sich alle junge Menschen und Mitarbeitenden wohl und sicher fühlen und die persönlichen Rechte aller eingehalten werden.

Ihre Teilnahme an der Befragung unterstützt uns dabei, mehr über die Einrichtungsatmosphäre zu erfahren und herauszufinden, inwieweit vorhandene Schutzmaßnahmen, -verfahren und -konzepte bereits in der bestehenden Kultur unserer Einrichtung wirksam sind.

Die Ergebnisse der Umfrage liefern wichtige Hinweise für die Entwicklung unseres einrichtungsspezifischen Schutzkonzeptes zur Sicherstellung der persönlichen Rechte junger Menschen.

Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

Wichtige Informationen vorab:

- Die Beantwortung des Fragebogens erfolgt anonym. Es kann nicht ermittelt werden, welche Person welche Antworten getätigt hat.
- Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig.
- Sie entscheiden, ob Sie eine Frage beantworten möchten oder nicht.
- Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.
- Kreuzen Sie die Antworten an, die am besten Ihrer Meinung entsprechen.
- Beantworten Sie die Fragen möglichst allein.

Die Befragungsdauer beträgt ca. 15 bis 20 Minuten.


GEFÖRDERT VOM



PROZESSSCHRITT
2. STRUKTURANALYSE



TOOL
ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

1. Teamkultur

Ich fühle mich in dem Team, in dem ich arbeite, sicher.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Ich fühle mich mit alltäglichen (beruflich/privat) Schwierigkeiten und Herausforderungen von meinen Kolleg*innen unterstützt.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
In unserem Team sind wir stets im Austausch und sichern so eine gute Zusammenarbeit.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Wenn ich persönliche Grenzen aufzeige, werden diese von meinem Kolleg*innen geachtet und respektiert.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
In unserem Team wird darauf geachtet, dass eine soziale Isolation von einzelnen bzw. eine reine „Ingroup“ vermieden wird.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu

2. Kommunikationskultur

Wenn ich etwas beobachte, das mich irritiert, ist es möglich, dies offen anzusprechen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Wenn ich eine Frage stelle oder Skepsis äußere, wird dies ernst genommen und darüber diskutiert.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Auch in der Abwesenheit der jungen Menschen wird über diese im Team nicht abwertend gesprochen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu



PROZESSSCHRITT
2. STRUKTURANALYSE



TOOL
ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

2. Kommunikationskultur

Wenn ich den Eindruck habe, dass es jungen Menschen nicht gut geht, spreche ich sie an.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Junge Menschen wissen, welche Personen sie in unserer Einrichtung bei Problemen ansprechen können.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Mitarbeitende haben über soziale Medien oder über private Messengerdienste Kontakt zu jungen Menschen aus unserer Einrichtung.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu

3. Fehlerkultur

In unserem Team werden Konflikte konstruktiv ausgetragen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Bei Fehlern wird auf Ebene der Person und auf Ebene der Struktur nach Ursachen gesucht.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Wenn ich Fehler einräume, werde ich dafür nicht diffamiert, sondern es wird der Fokus darauf gelegt, gemeinsam aus Fehlern zu lernen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Es fällt mir leicht, eigene Fehler anzusprechen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Es ist kein Problem, Kolleg*innen auf Fehler anzusprechen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu


**PROZESSSCHRITT
2. STRUKTURANALYSE**

**TOOL
ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE**
4. Verfahren/Strukturen

Ich bin in unserer Einrichtung über sämtliche Strukturen, Abläufe und Regeln informiert.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Alle Mitarbeitende halten sich an die für sie geltenden Strukturen, Abläufe und Regeln.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Ich handle in manchen Punkten anders als vorgegeben, weil mir bestimmte Regeln/Verfahren/Abläufe nicht sinnvoll/praktikabel erscheinen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Ich weiß, wie ich bei einem Verdacht auf einen sexuellen Übergriff durch eine*n Kolleg*in vorgehen muss.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu

5. Top-Down Kommunikation

Ich kann mich in allen, auch unangenehmen Angelegenheiten, an meine*n Vorgesetzte*n wenden.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Die Leitung/Leitungsebene wahrt eine professionelle Distanz zu uns Mitarbeitenden.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Alle Mitarbeitenden werden von der Leitung gerecht behandelt.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Die Leitung sorgt für klare Vorgehensweisen und Aufgabenverteilung im Arbeitsalltag.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu



PROZESSSCHRITT
2. STRUKTURANALYSE



TOOL
ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE

6. Höchstpersönliche Rechte

Die persönlichen Rechte junger Menschen spielen bei uns in der Einrichtung eine wesentliche Rolle.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Junge Menschen entscheiden wesentliche Dinge eigenverantwortlich.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Wir sprechen im Team über angemessene und unangemessene Sanktionsmaßnahmen gegenüber jungen Menschen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Wenn ich gegenüber Teilnehmenden Sanktionsmaßnahme ausspreche, begründe ich diese stets.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu

7. Übergriffe und Gewalt

Ich habe bereits eindeutig übergriffiges Verhalten von Kolleg*innen gegenüber jungen Menschen beobachtet.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Ich habe bereits eindeutig übergriffiges Verhalten unter den jungen Menschen beobachtet.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
In unserer Einrichtung unternehmen wir bereits viel zum Schutz der jungen Menschen vor Mobbing, Gewalt und/oder sexualisierter Gewalt.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu


**PROZESSSCHRITT
2. STRUKTURANALYSE**

**TOOL
ANONYME UMFRAGE FÜR FACHKRÄFTE**
8. Sexualität

Junge Menschen in ihrer sexuellen Selbstbestimmung zu fördern, ist eine Aufgabe, der wir in unserer Einrichtung nachkommen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Ich kann mit jungen Menschen gut darüber sprechen, wie man sich gegen Sexismus und sexuelle Grenzverletzungen im privaten oder beruflichen Kontext wehren kann.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Ich bin mir sicher, dass sich ein junger Mensch in unserer Einrichtung ohne negative Folgen als homosexuell outen kann.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Ich positioniere mich deutlich, falls Kolleg*innen oder junge Menschen sexistische Aussagen machen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu

9. Diversität

Diversitätsbewusstsein ist ein bedeutender Aspekt in unserer Einrichtungskultur.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Ich glaube, dass wir Mitarbeitenden eine Menge Vorurteile gegenüber unseren Teilnehmenden haben.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
In unserem Team entstehen keine Konflikte durch die unterschiedlichen beruflichen Bezüge, aus denen wir stammen.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu
Im Team können wir den unterschiedlichen Bedürfnissen der Teilnehmenden aufgrund ihrer Herkunft, geistigen Fähigkeiten oder ihres Geschlechts gerecht werden.	☐ Trifft voll und ganz zu	☐ Trifft eher zu	☐ Trifft eher nicht zu	☐ Trifft ganz und gar nicht zu

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!