

Methode Fragebogen Risiko-/Situationsanalyse

Ziel: Identifizierung des Ist-Zustandes in der eigenen Pfarrei (bereits vorhandene Maßnahmen sowie Risiken und Schwachstellen, die für grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt ausgenutzt werden könnten). Einbeziehen der Menschen in der Pfarrei für eine differenzierte Übersicht.

Materialien: Fragebogen und Stifte für alle Teilnehmenden, Flipchart, Moderationskarten

Ablauf: Die Projektgruppe erstellt Fragebögen für die jeweiligen Gruppen bzw. Gremien innerhalb ihrer Pfarrei, die sie befragen möchte. Um einen unvoreingenommenen und differenzierten Blick zu bekommen kann es als Einstieg hilfreich sein, dass jede/jeder für sich oder in Kleingruppen notiert, wo er/sie Risiken oder Schwachstellen für grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt vermuten würde (z. B. räumlich, strukturell, methodisch, personell). Diese werden in Kleingruppen oder in der Gesamtgruppe diskutiert.

Im Anschluss werden die untenstehenden Fragen hinzugezogen und die Projektgruppe entscheidet, welche Fragen auf ihre Pfarrei und die jeweiligen Gruppen zutreffen. Dadurch werden möglicherweise verschiedene, zielgruppenspezifische Fragebögen erstellt, bei der die u. g. Ebenen berücksichtigt werden. Die Projektgruppe entscheidet gemeinsam, wo und wie die Zielgruppen in den Prozess einbezogen und an die Arbeit mit dem Fragebogen herangeführt werden.

Die Ergebnisse der Befragungen werden zusammengefasst, in der Projektgruppe vorgestellt und diskutiert. Hilfreich ist es, die Ergebnisse auf Flipchart oder Moderationskarten festzuhalten. In der Risiko-/Situationsanalyse werden sowohl grundlegende Informationen sichtbar als auch solche, die Rückschlüsse auf die Bausteine des ISK ermöglichen. So wird ein guter Überblick über den aktuellen Ist-Zustand und weitere Handlungsbedarfe zur Erreichung des Soll-Zustandes deutlich. Dabei können bereits Ideen gesammelt werden, wie die jeweiligen Risiken und Schwachstellen wirksam minimiert werden könnten (siehe Beispiel unten).

!!! Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich in einer Gruppe/Einrichtung vollständig beseitigen. Allerdings gilt es, die dabei entstehenden Risiken bestmöglich zu identifizieren und zu reduzieren.

Beispiel:

Risiko	Möglichkeiten, das Risiko zu vermindern	Baustein ISK
1:1 Gespräche	Tür offenstehen lassen Transparenz über geführte Gespräche herstellen Beschwerdemöglichkeiten für Kinder/ Jugendliche ...	Verhaltenskodex Verhaltenskodex Beschwerdewege
Keine getrennten Dusch- und Waschmöglichkeiten	Getrennte Duschzeiten (nach Geschlecht sowie zwischen Teilnehmenden und Leitung) In Badesachen duschen dürfen...	Verhaltenskodex Verhaltenskodex
Fehlendes erweitertes Führungszeugnis	von Haupt- und Ehrenamtlichen einfordern Zuständigkeit für Einsicht und Protokollierung eFZ	Erweitertes Führungszeugnis

Fragenkatalog für die Situations-/Risikoanalyse

Risiken auf struktureller Ebene

- Gibt es ein Organigramm der Pfarrei? Sind alle Gruppen/Einrichtungen mit Leitungen/Ansprechpersonen für Haupt- und Ehrenamtliche darin aufgeführt? (Grundlegend, Qualitätsmanagement)
- Welche Strukturen und Absprachen gibt es für die verschiedenen Aufgabenbereiche? Wie transparent oder manipulierbar sind sie? (Grundlegend, Qualitätsmanagement)
- Sind Zuständigkeiten (Aufgaben, Kompetenzen, Rollen) der Mitarbeitenden klar und verbindlich? Sind diese in Stellenbeschreibungen festgehalten? Wie wird darauf geachtet, dass diese allen bekannt sind und befolgt werden? Gibt es informelle/heimliche Parallelstrukturen? (Grundlegend, persönliche Eignung)
- Welche besonders gefährdeten Zielgruppen und/oder Gefährdungsmomente gibt es bei uns (z.B. bestimmte Altersgruppen, 1:1 Betreuung, Übernachtungen, bauliche Begebenheiten etc.)? Wie gehen wir damit um? (Grundlegend, Verhaltenskodex)
- Welche Vereinbarungen, was im pädagogischen und pastoralen Umgang erlaubt ist, bestehen (z.B. Geschenke, Übernachtungen)? Wie werden diese kommuniziert und eingefordert? Wie wird mit Ermessensspielräumen und Möglichkeiten persönlicher Bewertung umgegangen? (Verhaltenskodex)
- Wie wird mit Fehlverhalten, Kritik und Grenzverletzungen in der alltäglichen Arbeit umgegangen? (Verhaltenskodex, Beschwerdewege)
- Gibt es ein etabliertes Beschwerdesystem, das allen bekannt ist? Gibt es einen Handlungsleitfaden bei Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt? Wie sind sie strukturiert? (Beschwerdewege)

Risiken auf Träger- und Leitungsebene

- Welchen Führungsstil/Welche Führungsstile gibt es? Welchen Umgang mit Macht und Einfluss nehmen wir wahr? (Grundlegend)
- Wie positioniert sich die Leitung (Pfarrer, Kirchenvorstand, Pfarreirat, Ferienfreizeit etc.) zum Thema Sexualität, grenzverletzendes Verhalten und sexualisierte Gewalt? (Grundlegend)
- Wie transparent wird in der Pfarrei und den angegliederten Einrichtungen gearbeitet (Konzept, Umgang mit Regeln ...)? Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien transparent? Gibt es parallel heimliche Hierarchien? (Grundlegend)
- Welche Voraussetzungen/Kriterien gibt es für die Durchführung von Angeboten/die Mitarbeit im Team etc.? Wie leicht oder schwer ist es, haupt- und ehrenamtlich mitmachen zu dürfen/hinein zu kommen? (persönliche Eignung, erweitertes Führungszeugnis, Aus- und Fortbildung)
- Inwieweit wird der Schutz vor grenzverletzendem Verhalten und sexualisierter Gewalt/das Thema Prävention bei Einstellungsgesprächen von Hauptamtlichen und Beauftragungen von Ehrenamtlichen angesprochen? (persönliche Eignung)

- Erhalten die Haupt- und Ehrenamtlichen für ihre Arbeit Wertschätzung? Wie sieht diese aus? (Grundlegend, Verhaltenskodex)
- Wie und wo finden Dienstbesprechungen und Personalentwicklungsgespräche statt? Inwieweit werden Präventionsthemen (z.B. Umgang mit Ausdrucksformen kindlicher und jugendlicher Sexualität, rechtliche Grundlagen, Umgang mit Grenzsituationen ...) dabei berücksichtigt? (Grundlegend, persönliche Eignung, Aus- und Fortbildung)
- Wie wird die Weiterentwicklung der Haupt- und Ehrenamtlichen sowie der Teams gefördert z.B. Fortbildung, Supervision etc.? (persönliche Eignung, Aus- und Fortbildung)
- Wie werden die Regelungen zum erweiterten Führungszeugnis und den Präventionsschulungen eingehalten? (erweitertes Führungszeugnis, Aus- und Fortbildung)
- Gab es vor Ort bereits Vermutungen oder Vorfälle sexualisierter Gewalt und wie war der Umgang damit? (Grundlegend, Beschwerdewege)

Risiken auf Ebene der Haupt- und Ehrenamtlichen

- Wie sieht die Kommunikations-, Feedback- und Streitkultur bei Haupt- und Ehrenamtlichen aus? Wie wird sichergestellt, dass alle ihre Meinung offen äußern können? (Grundlegend, Verhaltenskodex, Beschwerdewege)
- Welches Wissen gibt es über Sexualität und sexualisierte Gewalt? Welchen Austausch über arbeitsfeldspezifische Fragen gibt es, um eine transparente/gemeinsame Haltung zu entwickeln? (Aus- und Fortbildung, Verhaltenskodex)
- Wie wird mit sexualitätsbezogenen Themen (z.B. Intimität, Sexualität von Kindern und Jugendlichen, Lebensformen, Identität, Nähe und Distanz) umgegangen (tabuisiert, respektvoll, lächerlich gemacht, reglementiert ...)? (Grundlegend, Verhaltenskodex, Maßnahmen zur Stärkung)
- Wie und wo wird das pädagogische Handeln und die Wirkung von Haupt- und Ehrenamtlichen auf Kinder und Jugendliche reflektiert? (Grundlegend, Verhaltenskodex)
- Sind sich Haupt- und Ehrenamtliche ihrer Vorbildfunktion im Umgang mit respektvollem Verhalten bewusst? (Grundlegend, Verhaltenskodex, persönliche Eignung)
- Welche Auseinandersetzung über den professionellen Umgang mit Nähe und Distanz sowie Beziehungen zwischen Betreuten und Betreuenden gibt es? Welche Vereinbarungen bestehen dazu? (Verhaltenskodex)
- Wie wird mit Kritik, Fehlern und Fehlverhalten umgegangen? (Verhaltenskodex, Beschwerdewege)
- Welchen Umgang mit Traditionen/Ritualen (z.B. Aufnahme-rituale, Gruppenregeln, Methoden/Spiele ...) gibt es? Wie werden diese im Hinblick auf mögliche Wirkungen reflektiert? (Verhaltenskodex)
- Welche Möglichkeiten gibt es für Kinder und Jugendliche, nicht mitmachen zu müssen (Gruppen- druck, Scham...)? (Verhaltenskodex)

- In welchen Bereichen bestehen besondere Abhängigkeits-, Macht- oder Vertrauensverhältnisse? Wie sehen diese aus und wie wird damit umgegangen (z.B. 1:1 Situationen, bestimmte Altersgruppen, Übernachtungen, Räumlichkeiten)? (Verhaltenskodex)
- Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert? (Grundlegend, Beschwerdewege)
- Welche Möglichkeiten für Lob und Kritik gibt es und wie wird damit umgegangen? (Beschwerdewege)
- Sind Haupt- und Ehrenamtlichen die Beschwerdewege (u.a. Handlungsleitfaden) der Pfarrei bekannt? (Beschwerdewege)

Risiken auf der Ebene des pädagogischen Konzeptes

- Wie sieht das pädagogische Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus? Wie sehen Verständigung und Weiterentwicklung aus? (Grundlegend, Qualitätsmanagement)
- Welche sexualpädagogischen/präventiven Ansätze sind bekannt und in der täglichen Arbeit verankert? Wie werden Mitarbeitende, Kinder/Jugendliche und Sorgeberechtigte informiert? (Grundlegend, Maßnahmen zur Stärkung, Qualitätsmanagement)
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen? (Verhaltenskodex)
- Welche unbeaufsichtigten Momente sind aus der Sicht der Haupt- und Ehrenamtlichen sinnvoll und unproblematisch und welche nicht? Warum? Wo wird dies besprochen und verankert? (Verhaltenskodex)
- Finden Kinder- und Mitbestimmungsrechte Berücksichtigung in der Pfarrei? Inwieweit werden diese umgesetzt? (Grundsätzlich, Beschwerdewege, Maßnahmen zur Stärkung)

Risiken auf der Ebene der Zielgruppen

- Welche Abhängigkeiten bestehen bei uns in den verschiedenen Arbeitsfeldern und wie wird damit umgegangen? (z.B. Kinder/Erwachsene, Mitarbeitende/Leitung)? (Grundlegend, Verhaltenskodex)
- Wie wird Kindern und Jugendlichen gezeigt, dass sie den Haupt- und Ehrenamtlichen vertrauen können und sich diese für eine Kultur der Achtsamkeit einsetzen? (Grundlegend, Beschwerdewege)
- Gibt es für Kinder und Jugendliche die Möglichkeit, sich mit Fragen, Problemen und Beschwerden an jemanden zu wenden? Wie wird das sichergestellt? (Beschwerdewege)
- Welche Angebote zur Stärkung von Kindern und Jugendlichen gibt es (z.B. Ja sagen/Nein sagen, auf eigene Gefühle vertrauen, helfen und Hilfe holen, respektvoller Umgang, Erfolgserlebnisse haben, sich für seine und die Rechte anderer stark machen, mitbestimmen ...)? (Maßnahmen zur Stärkung)