

SCHRIFTENREIHE INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT HEFT 2 | DIE ANALYSE DER SCHUTZ- UND RISIKOFAKTOREN





Was ist eine Risikoanalyse?

Die Risikoanalyse steht zumeist am Anfang eines längerfristigen Qualitätsentwicklungsprozesses in Organisationen, Einrichtungen und Vereinen, um den Schutz von Kindern, Jugendlichen, jungen Frauen und jungen Männern vor sexualisierter Gewalt zu erhöhen. Sie ist ein erster Schritt, um sich in der Organisation mit dem Thema sexualisierte Gewalt auseinanderzusetzen und bildet die Grundlage für eine spätere Entwicklung oder Anpassung von Präventionsmaßnahmen und -konzepten, Notfallplänen oder strukturellen Veränderungen.

Während der Risikoanalyse setzen sich Organisationen mit ihren eigenen Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander. Im Sinne einer Bestandsaufnahme wird überprüft, ob in der alltäglichen Arbeit oder den Organisationsstrukturen Risiken oder Schwachstellen bestehen, die die Ausübung von sexualisierter Gewalt ermöglichen oder sogar begünstigen. Die Risikoanalyse ist somit ein Instrument, um sich über Gefahrenpotentiale und Gelegenheitsstrukturen in der eigenen Organisation bewusst zu werden.

Gute Gründe für eine Risikoanalyse

Startet eine Organisation, Einrichtung oder ein Verein den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen. Hierdurch findet eine erste Enttabuisierung, Sensibilisierung und auch Begriffsschärfung statt. Der Grundstein für ein in der Organisation gemeinsam geteiltes Verständnis und eine gemeinsame Umgangs- und Herangehensweise an das Thema sexualisierte Gewalt ist gelegt. Eine breite Akzeptanz und Unterstützung des Themas ist wichtig: Denn der Schutz vor sexualisierter Gewalt findet nicht punktuell statt, sondern muss fortlaufend im Alltag der Organisation umgesetzt werden. Deshalb ist eine breit angelegte Risikoanalyse empfehlenswert, die sowohl Haupt- und Ehrenamtliche als auch Eltern sowie Kinder, Jugendliche, junge Frauen und junge Männer adäquat und altersgerecht einbindet. Die breite Einbindung erhöht nicht nur die Akzeptanz des Themas, sondern ermöglicht es auch bereits von Anfang an unterschiedliche Bedarfe und Perspektiven im Schutzkonzept zu berücksichtigen. Die Berücksichtigung bestehender Bedarfe erhöht wiederum die Praxistauglichkeit des Schutzkonzepts.

Führen Organisationen eine Risikoanalyse durch und kommunizieren dies ausreichend, machen sie zudem deutlich, dass sie sexualisierte Gewalt in ihrer Organisation nicht dulden und sie es als Gemeinschaftsaufgabe verstehen, diese zu verhindern.

Überlegungen und Fragestellungen für eine Risikoanalyse

Zielgruppe

- Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Organisation?
- Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefohlene*r zuständig?
Wie wird der Austausch unter den Mitarbeitenden gewährleistet?
- In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?
(Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/ Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten)
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Bestehen besondere Gefahrenmomente (z.B. bei bestimmten Altersgruppen etc.)?
- Finden Übernachtungen statt, sind Wohn- oder Transportsituationen vorhanden bzw. welche Risiken bringt dies mit sich?
- Gibt es spezifisch bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen?
- In welchen Situationen entsteht eine 1:1 Betreuung?
- In welchen Situationen sind die Schutzbefohlene*n unbeaufsichtigt?
Wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlene*n geschützt?
- Wie erleben Kinder und Jugendliche unsere Einrichtung, Pfarrei, Gruppe?
Wie erleben sie uns als Mitarbeitende?
- Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen?
An wen können Sie sich bei Grenzverletzungen wenden?
Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert?
Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?

Struktur

- Welche Strukturen haben wir in unserer Institution?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Sind sie allen Beteiligten klar, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie den Mädchen und Jungen und den Erziehungsberechtigten?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter klar definiert und verbindlich delegiert? Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wie ist der Führungsstil? Gibt es eine demokratische 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?
- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird? Hat der Schutz der Mädchen und Jungen Priorität vor der Fürsorge gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter?
- Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?
- Gibt es eine Fehlerkultur? Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, wahrgenommen?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe könnten aus Tätersicht bei der Planung und Umsetzung von Taten genutzt werden?
- Wie einsehbar, transparent wird in der Einrichtung gearbeitet?
- Wie sichtbar ist die einzelne Mitarbeiterin, der einzelne Mitarbeiter mit ihrer Arbeit für die Kolleginnen und Kollegen? Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?
- Wer ist darüber informiert, wer in der Einrichtung welche Aufgaben übernimmt? Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert?
- Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?

Kultur der Einrichtung / Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter:

- Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk/ Verhaltenskodex?
Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert
(Bsp.: Mitarbeitende, anvertraute Minderjährige, Eltern...)?
Ist dieser Verhaltenskodex Thema in Einstellungsgesprächen?
- Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
- Gibt es Fachwissen über das „Thema sexualisierte Gewalt“ auf allen Ebenen der Organisation?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt?

Konzept

Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Mädchen und Jungen?

Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darüber, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht?

Zum Beispiel:

- Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?
- Wie ist die Privatsphäre der Mädchen und Jungen und der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter definiert?

- Werden Räume abgeschlossen, wenn ein/e Mitarbeiter/in allein mit Kindern ist?
- Gibt es Bevorzugungen oder Benachteiligungen von Einzelnen?
- Welche Arten von Geheimnissen sind erlaubt, was müssen alle wissen?
- Welche Sanktionen und Strafen sind legitim, welche unangemessen?
- Wird sexualisierte Sprache toleriert?

Gibt es bereits Präventionsansätze, die in Ihrer täglichen Arbeit verankert sind (Kinder und Jugendliche stark machen, Fort- und Weiterbildung für Mitarbeitende...)?

Gibt es bereits ein institutionelles Schutzkonzept?
Seit wann? Wer war eingebunden? Wer ist heute darüber informiert?
Gab es eine Weiterentwicklung des Konzeptes?

Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?

Dieser Fragenkatalog ist eine Zusammenstellung aus verschiedenen Veröffentlichungen:

Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e.V.:
Arbeitsblatt „Gefährdungsanalyse“

PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. (Hg.):
Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schulen und Kindertagesbetreuungseinrichtungen

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (Hg.):
Handbuch Schutzkonzepte. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013.

Impressum

Erzbistum Köln | Generalvikariat Stabsstelle für Prävention und Intervention

Gereonstr. 16 | 50670 Köln

Postanschrift: Erzbistum Köln | 50606 Köln



Telefon: 0221 1642 1500 | E-Mail: praevention@erzbistum-koeln.de

Internet: www.erzbistum-koeln.de | www.praevention-erzbistum-koeln.de

Verantwortlich: **Oliver Vogt**, Präventionsbeauftragter, Leiter der Stabsstelle

Redaktion: **Manuela Röttgen**, Fachbereich Kinder- und Jugendschutz

© Köln, März 2015

Heft 1 | Grundlegende Informationen

Anregungen und Empfehlungen sollen Ihnen helfen, wie Sie die Konzeptarbeit beginnen und welche Personen zu beteiligen sind.

Heft 2 | Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

Konkrete Fragestellungen unterstützen Sie dabei, Ihre Strukturen, Arbeitsabläufe, Kommunikationswege und weitere Faktoren zu überprüfen, um sie anschließend überarbeiten bzw. neu installieren zu können.

Heft 3 | Personalauswahl und -entwicklung / Aus- & Fortbildung

Ihnen werden Tipps gegeben, wie Sie das Thema Kinderschutz im Bewerbungsgespräch behandeln und die persönliche Eignung eines Bewerbers überprüfen können. Desweiteren widmet sich dieses Heft der Aus- und Weiterbildung für Mitarbeitende und ehrenamtlich Tätige.

Heft 4 | Erweitertes Führungszeugnis

Diese Arbeitshilfe soll Sie bei der Umsetzung der im Bundeskinderschutzgesetz und der Präventionsordnung beschriebenen Anforderungen unterstützen.

Heft 5 | Verhaltenskodex & Selbstauskunftserklärung

Die hierin beschriebenen Ausführungen sollen Anregungen geben, klare und speziell auf die Einrichtung hin ausgerichtete, verbindlich für alle Tätigen geltende Verhaltensregeln zu formulieren.

Heft 6 | Beschwerdewege

Dieses Heft nimmt die Kommunikations- und Konfliktkultur in Ihrer Einrichtung in den Blick und beschreibt die konkreten Verfahrenswege, wenn es zu einem Übergriff gekommen ist.

Heft 7 | Qualitätsmanagement. Überprüfung und Weiterentwicklung der Präventions- & Interventionsmaßnahmen

In diesem Heft erhalten Sie Tipps zur Evaluation Ihres Schutzkonzeptes, zur Auswertung der Ergebnisse und zur Weiterentwicklung der Schutzfaktoren.

Heft 8 | Nachhaltige Aufarbeitung

Diese Arbeitshilfe beschreibt, wie eine erlebte Krisensituation, z.B. ein Verdachtsfall, in der Einrichtung fachlich adäquat aufbereitet werden sollte.