Eine Risiko- und Potentialanalyse hilft dabei, einzuschätzen wie gut Teilnehmer\*innen und damit auch wir als Verantwortliche in unseren Veranstaltungen geschützt werden.

Wir empfehlen diese Analyse mit möglichst vielen Beteiligten (Vorstand, Mitarbeitenden, Teilnehmenden, Sorgeberechtigten) durchzusprechen und Änderungen ggf. zu priorisieren und umzusetzen. Darüber hinaus ist es sinnvoll immer wieder auf die Punkte zu schauen und sie ggf. neu zu bewerten.

Für digitale Angebote gelten im Wesentlichen die gleichen Aspekte wie für Angebote in Präsenz. Wichtig ist dabei zu bedenken, dass die Hemmschwelle über Messengerdienste u.ä. sinkt und dass man über digitale Medien Zugang zu den Räumen der Teilnehmenden bekommt. Es gilt: Was ich in Präsenz nicht tun würde, tu ich auch nicht über digitale Medien.

1. **Organisatorisches**

|  |  |
| --- | --- |
| **Form** |  |
| **Zeit** |  |
| **Ort** |  |
| **Leitung** |  |
| **Team** |  |

1. **Risikoanalyse**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Zielgruppe** | **Potenzial** |  | **Risiko** |
| Kinder bis 12 Jahren | nein |  | ja |
| Kinder bis 15 Jahren | nein |  | ja |
| Jugendliche ab 15 Jahren | ja |  | nein |
| Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf | nein |  | ja |
| Kinder / Jugendliche mit Behinderungen | nein |  | ja |
| Erwachsene mit Behinderungen | nein |  | ja |
| Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung | nein |  | ja |
| Erwachsene | ja |  | nein |
| Eigene Punkte |  |  |  |
| Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Dauer** | **Potenzial** |  | **Risiko** |
| Die Teilnehmenden wechseln häufig. | Ja | Teils, teils | Nein |
| Die Veranstaltung findet regelmäßig statt.  | Sporadisch (ein bis viermal im Jahr) | Mehrfach (z.B. auch mehr als drei Tage hintereinander) | Regelmäßig |
| Die Veranstaltung dauert … | Stundenweise | Mehrere Stunden tagsüber | Über Tag und Nacht |
| Eigene Punkte |  |  |  |
| Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Intensität** | **Potenzial** |  | **Risiko** |
| Ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen kann aufgebaut werden. | Nein | Vielleicht | Gut möglich |
| Die Struktur der Veranstaltung beinhaltet eine Hierarchie/ ein Machtverhältnis. | Nein | Nicht auszuschließen | Ja |
| Wie groß ist der Altersunterschied von Mitarbeitenden zur Gruppe / Teilnehmenden? | Gering (weniger als drei Jahre) | Mittel (drei bis fünf Jahre) | Hoch (über fünf Jahre) |
| Gibt es Kontakt zu den TN außerhalb des Angebots? | Nein | Nicht auszuschließen | Ja |
| Gibt es Kontakt eines Mitarbeitenden zu einzelnen TN außerhalb des Angebots? (auch über Medien) | Nein | Nicht auszuschließen | Ja |
| Eigene Punkte |  |  |  |
| Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Digitale Räume** | **Potenzial** |  | **Risiko** |
| Gibt es feste Regeln für das Benutzen der Räume? | nein |  | ja |
| Ist der Raum von einem Mitarbeitenden moderiert? | nein |  | ja |
| Werden frei nutzbare Räume zwischendurch „kontrolliert“? | nein |  | ja |
| Sind alle Nutzer im Umgang mit dem Tool geübt? | nein |  | ja |
| Sind die benutzten Tools datenschutzrechtlich unbedenklich? | ja |  | nein |
| Ist der Raum für jeden unproblematisch betretbar? | nein |  | ja |
| Eigene Punkte |  |  |  |
| Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Mitarbeitende** | **Potenzial** |  | **Risiko** |
| Sind die Mitarbeitenden in Bezug auf das Kindeswohl geschult? | ja |  | nein |
| Gibt es eine Selbstverpflichtungserklärung/ einen Verhaltenskodex für Mitarbeitende? | ja |  | nein |
| Liegt von jedem Mitarbeitenden ein unbedenkliches erweitertes polizeiliches Führungszeugnis vor?  | ja |  | nein |
| Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt? | ja |  | nein |
| Gibt es konkrete Vereinbarungen, was im pädagogischen, beratenden und seelsorgerlichen Umgang erlaubt ist und was nicht (Umgang mit Nähe und Distanz, Privatkontakte, Geschenke)? | ja |  | nein |
| Übernimmt die Leitung/ das Team ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie Fehverhalten wahrnimmt und/oder darüber informiert wird? | ja |  | nein |
| Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der persönlichen Beziehung gegenüber Mitarbeitenden? | ja |  | nein |
| Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement? | ja |  | nein |
| Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur? | ja |  | nein |
| Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten? | ja |  | nein |
| Eigene Punkte |  |  |  |
| Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Informationspolitik** | **Potenzial** |  | **Risiko** |
| Teilnehmende, Sorgeberechtigte und Verantwortliche werden über das Angebot informiert. | ja |  | nein |
| Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes informiert. | ja |  | nein |
| Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden. | ja |  | nein |
| Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)? | ja |  | nein |
| Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)? | ja |  | nein |
| Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind? | ja |  | nein |
| Eigene Punkte |  |  |  |
| Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Organisation/ Verband** | **Potenzial** |  | **Risiko** |
| Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept? | Ja |  | nein |
| Gibt es ein Leitbild zum Schutz vor sexualisierter Gewalt? | ja |  | nein |
| Gibt es ein Präventionskonzept? | ja |  | nein |
| Gibt es Ansprechpartner\*innen für Kindeswohl/ Schutzkonzept? | ja |  | nein |
| Gibt es eine "insofern erfahrende Fachkraft"? | ja |  | nein |
| Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden neu eingefordert? | ja |  | nein |
| Sind Zuständigkeiten und Strukturen verlässlich und klar geregelt? | ja |  | nein |
| Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement? | ja |  | nein |
| Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur? | ja |  | nein |
| Gibt es einen Presseverantwortlichen? | ja |  | nein |
| Eigene Punkte |  |  |  |
| Konkrete Verbesserungsvorschläge, wenn nötig/ möglich  |  |