Analyse von Risiken und Potenzialen

Die Analyse von Risiken und Potentialen ist ein Instrument, das dabei hilft, Fälle sexualisierter Gewalt zu verhindern oder solche Fälle aufzudecken. Sie hilft dabei, einzuschätzen wie gut Teilnehmende und damit auch wir als Verantwortliche in unseren Veranstaltungen geschützt werden.

Die Wahrheit ist, dass es keine absolute Sicherheit geben kann, aber Risiken können minimiert und Potentiale ausgebaut werden. Grundlage ist dabei eine Kultur der Achtsamkeit (Aufmerksamkeit) und Transparenz.

Der Runde Tisch gegen sexuellen Kindesmissbrauch formuliert in seinem Abschlussbericht von 2011:

*„Damit die eigene Organisation zu einem Schutzraum für Mädchen und Jungen werden kann, sollen Institutionen in einem ersten Schritt analysieren, in welchen Bereichen und Situationen sexuelle Übergriffe möglich sind bzw. wo Risiken und Gefährdungen für Mädchen und für Jungen bestehen. Auf Basis dieser Risikoanalyse sollen die notwendigen Maßnahmen und Verfahren beschrieben werden.[[1]](#footnote-1)“*

**Ablauf einer Risikoanalyse**

Im Rahmen dieser Analyse wird die gesamte Arbeit beleuchtet und auf Risiken und Potenziale geprüft:

* Potentiale: Welche präventiven Maßnahmen / Interventionsmöglichkeiten gibt es?
* Risiken: Welche Risiken bestehen wir für Schutzbefohlene in unserer Arbeit?

1. Angebote
   1. Welche Angebote betreffen Kinder, Jugendliche oder andere Schutzbefohlene?
   2. Welche Mitarbeitenden sind in den Angeboten tätig?
   3. Ein Bild, das Screenshot, Text, Diagramm, Design enthält.

      Automatisch generierte BeschreibungWissen wir von Grenzüberschreitungen in unserer Arbeit?
2. Risiken und Potentiale einschätzen
   1. Anhand der Vorlage
   2. Gemeinsam mit Teilnehmenden, Mitarbeitenden, Personensorgeberechtigten
   3. Welche Situationen können zu Grenzüberschreitungen führen?
3. Notwendige Veränderungen
   1. Wie können Grenzüberschreitungen vermieden werden und was brauchen wir dazu?
   2. Wo besteht Handlungsbedarf?
   3. Welche Veränderungen haben Priorität? Was ist dringend?
   4. Planung
      * Was muss getan werden?
      * Wer ist für Veränderungen verantwortlich?
      * Welche Ressourcen sind dafür nötig?
      * Bis wann muss die Veränderung erfolgt sein?
   5. Überprüfung
      * Was wurde verändert?
      * Verwirklichen die Veränderungen den geplanten Zweck?

**Vorlage für eine Analyse**

1. **Organisatorisches**

Für welches Angebot wird die Analyse erstellt?

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

1. **Risikoanalyse**

Schaut euch die einzelnen Felder an und beantwortet sie nacheinander für eure jeweilige Gruppe / für eure Gruppen. Die Risiken sind so verschieden wie Räume, Angebote oder Zielgruppen, das haben wir durch unterschiedlich hohe Punkte ausgedrückt. Je höher die Punktzahl, desto höher das Risiko, also besteht hier ein höherer Schutzbedarf. Das bedeutet gleichzeitig, dass ihr bei diesem Punkt genauer hinschauen und euch später (im Verhaltenskodex) überlegen müsst, wie ihr gemeinsam dieses Risiko minimiert. **Dies gilt für Angebote in Präsenz und im digitalen Raum!**

**Zielgruppe / Dauer / Struktur / Intensität**

Unterschiedliche Zielgruppen haben ein unterschiedlich hohes Risiko von (sexualisierter) Gewalt betroffen zu werden. Zusätzlich variiert das Risiko je nach Gruppengröße, Dauer oder Beziehungsintensität. Kinder bis 12 Jahre in einem regelmäßigen Einzelbetreuungsverhältnis sind einem höheren Risiko ausgesetzt als junge Erwachsene in einer sporadischen offenen Arbeit.

Zielgruppe

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Sind im Angebot | Ja | Nein |
| Kinder unter 3 Jahren | 0 | 3 |
| Kinder bis 7 Jahren | 3 | 0 |
| Kinder bis 12 Jahren | 3 | 0 |
| Kinder bis 15 Jahren | 3 | 0 |
| Jugendliche ab 15 Jahren | 0 | 3 |
| Kinder mit erhöhtem Pflegebedarf | 3 | 0 |
| Kinder / Jugendliche mit Behinderungen | 3 | 0 |
| Erwachsene mit Assistenzbedarf | 3 | 0 |
| Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung | 3 | 0 |
| Zielgruppen unterschiedlicher Kulturen | 3 | 0 |
| LGBTQIA+ - Personen | 3 | 0 |
| Eigene Punkte |  |  |
| Ergebnis |  |  |

Dauer und Struktur

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Die Teilnehmenden wechseln häufig. | Ja | 1 | Teils, teils | 2 | Nein | 3 |
| Die Veranstaltung findet regelmäßig statt. | Sporadisch (max. viermal im Jahr) | 1 | Mehrfach  (auch mehr als 3 Tage hintereinander) | 2 | Regelmäßig | 3 |
| Die Veranstaltung dauert … | Stundenweise | 1 | Mehrere Stunden tagsüber | 2 | Über Tag und Nacht | 3 |
| Gruppenangebot | Ja | 1 | Teils, teils | 2 | Nein | 3 |
| Eigene Punkte |  |  |  |  |  |  |
| Ergebnis |  |  |  |  |  |  |

Intensität / Vertrauensverhältnis / Hierarchie

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ein Vertrauensverhältnis zwischen einzelnen Personen kann aufgebaut werden. | Nein | 1 | Vielleicht | 2 | Gut möglich | 3 |
| Die Struktur der Veranstaltung beinhaltet eine Hierarchie/ ein Machtverhältnis. | Nein | 1 | Nicht auszuschließen | 2 | Ja | 3 |
| Wie groß ist der Altersunterschied von Mitarbeitenden zur Gruppe / Teilnehmenden? | Gering  (weniger als drei Jahre) | 1 | Mittel  (drei bis fünf Jahre) | 2 | Hoch  (über fünf Jahre) | 3 |
| Die Veranstaltung beinhaltet Übernachtungen gemeinsam in einem Zimmer/ Zelt. | Nein | 0 | Nicht auszuschließen | 2 | Ja | 3 |
| Die Veranstaltung beinhaltet Übernachtungen mit Mitarbeitenden in einem Zimmer/ Zelt. | Nein | 1 | Nicht auszuschließen | 2 | Ja | 3 |
| Gibt es Kontakt zwischen den TN außerhalb des Angebots? | Nein | 0 | Nicht auszuschließen | 2 | Ja | 3 |
| Gibt es Kontakt eines Mitarbeitenden zu einzelnen TN außerhalb des Angebots? (auch über Medien) | Nein | 0 | Nicht auszuschließen | 2 | Ja | 3 |
| Gibt es Übernachtungen in Familien? | nein | 0 | Nicht auszuschließen | 2 | Ja | 3 |
| Eigene Punkte |  |  |  |  |  |  |
| Ergebnis |  |  |  |  |  |  |

Ort

Alle Räume, die wir nutzen, können Risiken bergen. Vor allem auf Freizeiten und Zeltlagern müssen die Begebenheiten einmal überprüft werden, so wie man es auch im Rahmen der Aufsichtspflicht tun muss.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Präsent** | Ja | Nein |
| Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche im Gebäude und auf dem Grundstück? | 3 | 0 |
| Gibt es Räume/Orte, die bewusst als Rückzugsmöglichkeit genutzt werden können? | 3 | 0 |
| Werden die oben genannten Räume/ Orte zwischendurch „kontrolliert“? | 0 | 3 |
| Können alle Mitarbeitenden alle Räume nutzen? | 3 | 0 |
| Gibt es externe Personen, die regelmäßig Zutritt zu den Räumen/ dem Gelände haben und sich dort unbeaufsichtigt aufhalten? | 3 | 0 |
| Ist das Grundstück von außen einsehbar? | 0 | 3 |
| Ist das Grundstück unproblematisch betretbar? | 3 | 0 |
| Werden externe Personen direkt angesprochen? | 0 | 3 |
| Eigene Punkte |  |  |
| Ergebnis |  | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Digital** | Ja | Nein |
| Gibt es klare Verhaltensregeln für den Umgang miteinander?   * Moderation * Klarnamen * Kamera an * … | 0 | 3 |
| Sind PSB’s und Verantwortliche über Inhalt und Regeln informiert? | 0 | 3 |
| Haben die PSB’s ihre Zustimmung zur Nutzung der Plattform und den Reglen gegeben? | 0 | 3 |
| Gibt es die Möglichkeit der unmoderierten / unbeobachteten Kommunikation? | 3 | 0 |
| Können Adressen / Nummern unbemerkt gespeichert werden? | 3 | 0 |
| Gibt es externe Personen, die unbemerkt Zutritt zu den Angeboten haben? (Wie werden Zugriffsrechte verwaltet und kontrolliert?) | 3 | 0 |
| Eigene Punkte |  |  |
| Ergebnis |  | |

**Mitarbeitende**

Die Stärke von Mitarbeitenden, Beziehungen zu Teilnehmenden aufzubauen, Kontakte zu knüpfen, Vertrauen zu gewinnen, ist besonders wertvoll. Um ein sicheres Umfeld für Teilnehmende und Mitarbeitende zu schaffen, müssen Mitarbeitende besonders sensibilisiert und ausgebildet werden.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ja | Nein |
| Sind die Mitarbeitenden in Bezug auf das Kindeswohl geschult? | 1 | 3 |
| Werden Mitarbeitende regelmäßig in Bereich Prävention / Kindeswohl fortgebildet? | 1 | 3 |
| Gibt es eine verpflichtende Selbstverpflichtungserklärung für Mitarbeitende? | 1 | 3 |
| Liegt von jedem Mitarbeitenden ein polizeiliches Führungszeugnis vor? | 1 | 3 |
| Sind Zuständigkeiten und informelle Strukturen verlässlich und klar geregelt? | 1 | 3 |
| Gibt es konkrete Vereinbarungen (Verhaltenskodex), was im pädagogischen, beratenden und seelsorgerlichen Umgang erlaubt ist und was nicht? | 1 | 3 |
| Übernimmt die Leitung/ das Team Verantwortung? Wird interveniert, wenn Fehlverhalten wahrgenommen und/oder darüber informiert wird? | 1 | 3 |
| Hat der Schutz der Kinder und Jugendlichen Priorität vor der persönlichen Beziehung gegenüber Mitarbeitenden? | 1 | 3 |
| Gibt es ein verbindliches, niederschwelliges und verlässliches Beschwerdemanagement? | 1 | 3 |
| Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur? | 1 | 3 |
| Gibt es eine Regelung zum Umgang mit Gerüchten? | 1 | 3 |
| Gibt es Maßnahmen zur Stärkung der Kinder und Jugendlichen? | 1 | 3 |
| Eigene Punkte |  |  |
| Ergebnis |  | |

**Strukturen**

Auf struktureller Ebene können Organisationen Rahmenbedingungen für Prävention und Intervention umsetzen. Das geschieht zum einen auf der Ebene der Organisation selbst und zum anderen auf deren Informationspolitik nach innen und außen.

Organisation / Institution / Verband

Viel von dem, was sichere Räume schafft liegt in der Verantwortung der Organisation. Die Verantwortlichen stellen den Rahmen, in dem sich alle Beteiligten bewegen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ja | Nein |
| Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept? | 1 | 3 |
| Ist der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt im Leitbild verankert? | 1 | 3 |
| Gibt es ein Präventionskonzept / Gewaltschutzkonzept? | 1 | 3 |
| Gibt es Ansprechpartner:innen für Kindeswohl/ Schutzkonzept? | 1 | 3 |
| Gibt es eine "insofern erfahrende Fachkraft" (ISEF/ InSoFa)? | 1 | 3 |
| Werden erweiterte Führungszeugnisse regelmäßig von ehrenamtlich und beruflich Mitarbeitenden eingefordert? | 1 | 3 |
| Sind Zuständigkeiten und Strukturen verlässlich und klar geregelt? | 1 | 3 |
| Gibt es ein verbindliches und verlässliches Beschwerdemanagement? | 1 | 3 |
| Gibt es eine offene Kommunikations- und Feedback-Kultur? | 1 | 3 |
| Gibt es einen Verantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit? | 1 | 3 |
| Eigene Punkte |  |  |
| Ergebnis |  | |

Informationspolitik

Informationspolitik beschreibt die Transparenz unserer Arbeit gegenüber Mitarbeitenden, Teilnehmenden und Dritten, also Personensorgeberechtigten, Verantwortlichen o.ä. Je besser alle informiert sind, je transparenter Angebote sind, desto sicher sind Mitarbeitende und Teilnehmende.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Ja | Nein |
| Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte werden über Maßnahmen des Kindesschutzes informiert. | 1 | 3 |
| Eine Beschwerdemöglichkeit für alle relevanten Beteiligten ist vorhanden. | 1 | 3 |
| Haben alle beteiligten Personen (Mitarbeitende, Kinder, Jugendliche, Sorgeberechtigte) Zugang zu den nötigen Informationen (Regelwerk, Beschwerdemöglichkeiten etc.)? | 1 | 3 |
| Sind die Informationen für alle verständlich (Übersetzungen, leichte Sprache, geschlechtssensibel etc.)? | 1 | 3 |
| Gibt es einen Handlungsplan (Notfallplan, Handlungskette), in dem für einen Verdachtsfall die Aufgaben und das Handeln konkret geklärt sind? | 1 | 3 |
| Eigene Punkte |  |  |
| Ergebnis |  | |

**Bewertung der Ergebnisse aus der Risikoanalyse: Welche Risiken sehen wir?**

Angebote

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Was | Veränderung | Wer | Deadline |
| Zielgruppe |  |  |  |  |
| Dauer |  |  |  |  |
| Intensität |  |  |  |  |
| Ort |  |  |  |  |

Mitarbeitende

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Was | Veränderung | Wer | Deadline |
|  |  |  |  |  |

Struktur

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Was | Veränderung | Wer | Deadline |
| Organisation |  |  |  |  |
| Informations-politik |  |  |  |  |

1. <https://www.bmj.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachinformationen/Abschlussbericht_RTKM.pdf?__blob=publicationFile> [↑](#footnote-ref-1)