



INSTITUTIONELLES
SCHUTZ
Konzept





INSTITUTIONELLES
SCHUTZ
Konzept



Inhalt

1

RECHTLICHE GRUNDLAGEN, ZIELE UND INTENTION INSTITUTIONELLER SCHUTZKONZEPTE

- 7 Aufgaben aus der Präventionsordnung
- 10 Ziele und Wirkung Institutioneller Schutzkonzepte
- 13 Rollen- und Aufgabenerläuterung Rechtsträger (Verantwortungsübernahme)

2

ÜBERBLICK VERSCHAFFEN, INFORMIEREN UND LOSLEGEN

- 17 Klärung Organisationseinheit
- 18 Übersicht: Prozess

3

DAS ISK-TEAM: EINLADEN, ZUSAMMENKOMMEN UND DEN PROZESS PLANEN

- 29 Grundlage: Betroffene zu Beteiligten machen
- 31 Das ISK-Team zusammenstellen
 - 32 Methode: Organisationsübersicht
 - 34 Beispiele: ISK-Team-Zusammensetzung
- 39 Aufgaben des ISK-Teams
 - 40 Das erste Treffen
 - 44 Vorlage: Planungsraster
 - 46 Methode: Alle da?

47 Information über den Prozessbeginn

- 49 Checkliste: Sind alle da, die da sein sollen?

51 Haltung entwickeln: Kultur der Achtsamkeit

- 51 Info: Worum geht's? – Konstituierende Elemente
- 56 Methoden zu allen Elementen der Kultur der Achtsamkeit

66 Zwischenfazit: Achtsam hingesehen

75 Herangehensweisen zur Verstetigung

4

SCHUTZ- UND RISIKO-ANALYSE: GENAU HINSCHAUEN, (HINTER-)FRAGEN UND BEWERTEN

81 Info: Worum geht's

- 83 1. Methode: Erarbeitung eines Organigramms
- 84 2. Methode: Informationsträger*innen identifizieren
- 88 Vorlagen und Methoden: Instrumente zur Sammlung von Informationen
- 89 Methoden für Workshops mit Leitungen/Vorständen, hauptberuflichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen
- 109 Methoden für Workshops für Teilnehmer*innen
- 121 Eltern/Angehörige
- 125 Ehemalige (Teilnehmende, Freiwillige, Mitarbeitende, Praktikant*innen)



5

KONZEPT ERSTELLEN: MAßNAHMEN KONKRETISIEREN, UMSETZUNG PLANEN UND VERHALTENSKODEX ERSTELLEN

133 Maßnahmen konkretisieren

- 133 Info: Worum geht's?
- 134 Maßnahmenbogen
- 136 Methode

137 Verhaltenskodex

- 137 Worum geht's?
- 139 Vorgaben zum Verhaltenskodex
(vgl. Ausführungsbestimmungen)
- 140 Prozessübersicht

6

MAßNAHMEN UMSETZEN UND ISK VERÖFFENTLICHEN

165 Anregungen zur Information aller Beteiligten über die Ergebnisse

169 Mustergliederung für das Institutionelle Schutzkonzept

7

UNSERE ANMERKUNGEN UND NOTIZEN

Liebe haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bistum Mainz!

Nach der Präventionsordnung und deren Ausführungsbestimmungen, sind wir dazu verpflichtet, in unseren Einrichtungen ein institutionelles Schutzkonzept zu erarbeiten und vorzuhalten. Aber mehr als die Pflicht, sollte uns hier der Wunsch verbinden, unsere Einrichtungen zu sicheren Orten zu machen, an denen sich Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfsbedürftige Erwachsene entfalten dürfen, ohne Schaden zu nehmen.

Die Erstellung von Institutionellen Schutzkonzepten, als Bündelung von Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt, ist ein Arbeitsauftrag der Deutschen Bischofskonferenz. Gemeinsam mit dem Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (UBSKM) der Bundesregierung werden Standards definiert, die uns in diesen Fragen mit allen Bereichen der Gesellschaft, wie z.B. Schulen, Kindertagesstätten und Sport verbinden. Der Schutz und die Förderung der uns anvertrauten Kinder, Jugendlichen, schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen geht uns alle an! Es gilt alles zu tun, was in unseren Möglichkeiten steht, um sexualisierte Gewalt in unseren Einrichtungen zu verhindern, Handlungssicherheit zu schaffen und damit ein klares Signal zu setzen. Diese Arbeitshilfe soll Sie dabei anleiten und unterstützen, ernsthaft die Strukturen und Prozesse in Ihrem Verantwortungsbereich zu überprüfen, mit dem Ziel sichere Orte zu schaffen. Dieser Prozess wird gewinnbringend sein, weil in der Erarbeitung dieses Schutzkonzeptes die Sensibilisierung wächst, eine neue Offenheit im Umgang mit Fehlern entsteht und sich so das Miteinander in unserer Kirche verändern kann, hin zu einer „Kultur der Achtsamkeit“ als gemeinsamer Haltung. Die Entwicklung eines Institutionellen Schutzkonzeptes braucht Zeit für die Erarbeitung, regelmäßige Standortbestimmung und Umsetzung! Die Arbeitshilfe soll Hilfestellung bei der Prozessgestaltung und methodischen Umsetzung der einzelnen Prozessschritte bieten.

Es geht darum, viele unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zusammen zu legen und damit das Miteinander zu bereichern und möglichst viele blinde Flecken zu erkennen.

Ich habe die Hoffnung, dass uns die auf dem Pastoralen Weg eingeübte Beteiligungskultur hilft, diese wichtige Verantwortung gemeinsam wahrzunehmen – eine Verantwortung, an der alle Beschäftigten im kirchlichen Dienst, ob hauptberuflich oder ehrenamtlich aufgerufen sind, mitzuwirken. Ihr Zutun dient allen, besonders aber den Menschen, die sich uns anvertrauen.

+ Udo Markus Bentz

Ihr Weihbischof Dr. Udo Markus Bentz
Generalvikar



1

Rechtliche Grundlagen, Ziele und Intention Institutioneller Schutzkonzepte

1

2

3

4

5

6

7

Aufgaben aus der Präventionsordnung

Präventionsordnung

§ 5 Institutionelles Schutzkonzept

- ◆ Auf der Basis einer Schutz- und Risiko-Analyse trägt der Rechtsträger insbesondere entsprechend den §§ 6–15 die Verantwortung für die Entwicklung von institutionellen Schutzkonzepten innerhalb seines Zuständigkeitsbereichs. Diese sind regelmäßig – spätestens alle fünf Jahre – zu überprüfen und weiterzuentwickeln. Schutzkonzepte in Einrichtungen und Diensten werden in Abstimmung mit der diözesanen Koordinationsstelle ausgestaltet (siehe §16). Alle Bausteine eines institutionellen Schutzkonzeptes sind zielgruppengerecht und lebensweltorientiert zu konzipieren.
- ◆ Vgl. auch Ausführungsbestimmungen in der jeweils gültigen Fassung der Ordnung zur Prävention, die im Amtsblatt veröffentlicht werden (Ausführungsbestimmungen Stand 02/2020: Kirchliches Amtsblatt Nr. 3, 2020, S. 30).



**1. Überblick
verschaffen,
informieren und
loslegen**



**Wie, Wer, Was
und Wofür**

**2. ISK-Team
Mitarbeitende,
Zielgruppe, Ehrenamt-
liche und Leitung**



**Einladen,
zusammenkommen
und Prozess planen**

**3. Schutz- und
Risiko-Analyse**



**Genau hinschauen,
(hinter)fragen &
bewerten**

**4. Konzept
erstellen**



**Maßnahmen
konkretisieren und
Umsetzung planen**

**5. Maßnahmen
umsetzen**



**Schritt für Schritt
ans Werk!**

Haltung entwickeln: Kultur der Achtsamkeit



Ziele und Wirkung Institutioneller Schutzkonzepte

Die Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes ist als Auftrag in der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz festgelegt. Unser Ziel ist es, sichere Orte und Lebensräume zu bieten, in denen eine Kultur der Achtsamkeit und des Hinsehens, des Respektes und der Wertschätzung gelebt wird. Die thematische Auseinandersetzung und Manifestierung institutioneller Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen mit Nähe und Distanz, Risiken und entsprechende Maßnahmen schaffen Vertrauen und Handlungssicherheit für alle. Es liegt in unserer Hand, hierzu aktiv Bedingungen zu schaffen.

Das Institutionelle Schutzkonzept ...

... gibt Handlungssicherheit und Orientierung

Alle sind dadurch dazu aufgefordert, Verantwortung für die Sicherheit der Kinder, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfsbedürftigen Erwachsenen zu übernehmen.

... fördert die Etablierung eines wertschätzenden und grenzachtenden Umgangs

Dies betrifft den Arbeitsalltag und die zahlreichen Begegnungsmöglichkeiten in den jeweiligen Einrichtungen, Pfarrgemeinden, Verbänden und Vereinen.

... schafft Transparenz und fördert Vertrauen

Es signalisiert nach außen und innen, dass die Thematik der sexualisierten Gewalt nicht tabuisiert, sondern aktiv thematisiert wird, und dass damit auf breiter Basis verantwortungsvoll und professionell umgegangen wird.

... ist ein wichtiger Qualitätsentwicklungsprozess

Blinde Flecken werden ausgeleuchtet, Beteiligung und Mitsprache gefördert, mit dem Ziel, eine Kultur des Respektes und der Grenzachtung einzuführen, nachhaltig zu fördern und in Strukturen sowie Prozessen des alltäglichen Handelns lebbar abzubilden.

Um Klarheit über den Beitrag des Institutionellen Schutzkonzeptes zu unserem Schutzauftrag und für die Entwicklung einer Zielvision zu bekommen, kann die Klärung folgender Leitfragen zu Beginn hilfreich sein. Dies kann ganz am Anfang stehen und individuell durch den Rechtsträger, die verantwortlichen Leitungen und die Präventionskraft beantwortet werden oder auch als Einstieg in die Arbeit mit dem ISK-Team dienen.

Klärung folgender Leitfragen:

1. Woran würden Sie erkennen, dass die Pfarrei/die Einrichtungen und Veranstaltungen einen sicheren Ort darstellen?
2. Woran würden Externe erkennen, dass die Pfarrei/die Einrichtungen und Veranstaltungen ein sicherer Ort sind?
3. Was wäre das bestmögliche Schutzkonzept für die Pfarrei/die Einrichtungen und Veranstaltungen?
4. Was müssten aus Ihrer Sicht deshalb die zentralen Bausteine des Schutzkonzeptes sein?

Rollen- und Aufgabenerläuterung Rechtsträger (Verantwortungsübernahme)

Prävention ist die Aufgabe aller

(Kirchliche) Leitungspersonen, Vorstände, Priester, Gemeinde- und Pastoralreferent*innen sowie alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen tragen gemeinsam dazu bei, dass ein sicheres und schutzbietendes Umfeld geboten wird.

Wer hat die Verantwortung?

- ♦ Die Verantwortung für die Entwicklung des Institutionellen Schutzkonzeptes liegt gemäß der Ordnung zur Prävention beim Rechtsträger der jeweiligen Einrichtung, der Pfarrei, des Verbandes!
- ♦ Der Rechtsträger trägt die Verantwortung für die Umsetzung und Bekanntmachung des Institutionellen Schutzkonzeptes. Er hat es in Mitarbeitenden-Gesprächen und Dienstbesprechungen miteinzubringen.
- ♦ Der Rechtsträger ist verantwortlich für die Teilnahme aller Mitarbeiter*innen (hauptamtlich und ehrenamtlich) an entsprechenden Präventionsschulungen.
- ♦ Für das Gelingen ist wichtig, dass der Rechtsträger nicht alleine die treibende Kraft bleibt, sondern dass es ihm gelingt, die Mitarbeiter*innen zu motivieren und miteinzubinden. Als geschulte Fachkraft kann die Präventionskraft bei der Entwicklung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes unterstützen.



Die Präventionskraft

Die Kriterien zur Ernennung sowie die Aufgaben der Präventionskraft sind ausführlich in den Ausführungsbestimmungen zur Ordnung zur Prävention beschrieben. Hier an dieser Stelle nur ein Auszug (nicht abschließend):

Die Präventionskraft

- ◆ kennt die Ordnung zur Prävention und die dazugehörigen Ausführungsbestimmungen
- ◆ kennt die Verfahrenswege bei Verdachtsmeldungen sowie interne und externe Beratungsstellen
- ◆ unterstützt den Rechtsträger bei der Erstellung und Umsetzung der Institutionellen Schutzkonzepte
- ◆ berät die Leitung bei Planung, Organisation und Durchführung von Präventionsprojekten und Maßnahmen für Minderjährige und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene aus Sicht der Prävention sexualisierter Gewalt

Um in diesen Aufgaben Wirkung erzeugen zu können, braucht die beauftragte Person, die Präventionskraft, die entsprechenden Ressourcen. Durch den Rechtsträger müssen also je nach Umfang der anstehenden Aufgaben und Größe der Einrichtung entsprechende zeitliche und ggf. auch finanzielle Ressourcen für die unterstützende Tätigkeit bei Entwicklung und Umsetzung des Institutionellen Schutzkonzeptes bereitgestellt werden.

Die Mitglieder des ISK-Teams

- ◆ sind die Expert*innen für die von ihnen vertretenen Strukturen und Perspektiven sowie Zielgruppen und Interessensgruppen
- ◆ können die Passgenauigkeit von zu entwickelnden Strukturen und Prozessen einschätzen und bewerten
- ◆ entwickeln und entscheiden gemeinsam über Inhalte und Strukturen

2

Überblick verschaffen, informieren und loslegen

2

3

4

5

6

7

Klärung Organisationseinheit

In einem ersten Schritt gilt es zu klären, wie die Organisationseinheit genau aussieht, für die das Institutionelle Schutzkonzept entwickelt werden soll: Welche Einrichtungen und Organisationseinheiten fallen direkt in den Bereich des zuständigen Rechtsträgers? Wo gibt es enge oder auch weitläufigere regelmäßige Kooperationen z. B. mit (Jugend-) Verbänden, die es im Blick zu behalten gilt? Wer nutzt die Räumlichkeiten und Dienstleistungen?

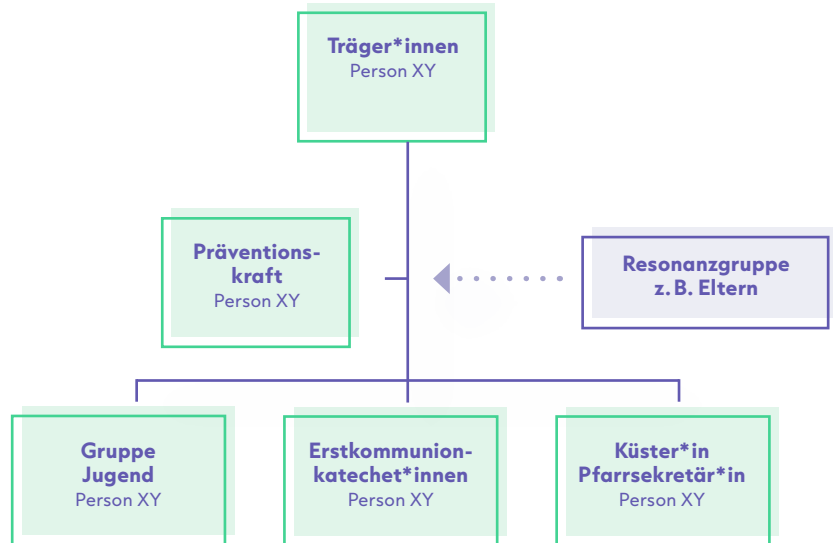


◆ Wer muss mit „im Boot“ sein?

- ◇ Welche Personen und Gruppierungen in unserer Einrichtung arbeiten mit Kindern und Jugendlichen bzw. schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen?
- ◇ Welche Angebote machen wir für Kinder und Jugendliche bzw. schutz- und hilfebedürftige Erwachsene?
- ◇ Auf welche Ressourcen können wir zurückgreifen (Personen, Erfahrungen, bereits vorhandene Maßnahmen und Umsetzungen, ...)?
- ◇ Welcher Blickwinkel könnte noch hilfreich für uns sein?

◆ Wo und wie funktionieren unsere Kommunikationskanäle?

Erstellen Sie ein Organigramm ihres aktuellen Zuständigkeitsbereichs



Weitere Leitfragen zur Erstellung eines Organigramms finden Sie in Kapitel 4 unter der Methode „Erarbeitung eines Organigramms“.

- ◆ Welche Gruppierungen, Gremien liegen innerhalb des Zuständigkeitsbereichs meiner Organisation / meines Arbeitsbereichs?
- ◆ Wer trägt Verantwortung formell?
- ◆ Wer trägt Verantwortung informell?
- ◆ Wo und wie werden Entscheidungen getroffen, eher informell oder institutionalisiert in Gesprächen, Gremiensitzungen?
- ◆ Wo fließen für die Organisation relevante Informationen zusammen, wo wird kommuniziert?
- ◆ Wo wird Verantwortung delegiert?

1. Was ist mir besonders aufgefallen bei der Erstellung?
Was war mir gar nicht bewusst? Wer gerät schnell aus dem Blick?
2. Wer können die ersten Gesprächspartner*innen auf dem Weg zum Institutionellen Schutzkonzept sein? Wer kann und wird mich gut bei der Entwicklung und Umsetzung unterstützen?

Übersicht: Prozess



Möglicher Ablauf auf dem Weg zur Erstellung eines Institutionellen Schutzkonzeptes

1. Informieren aller Zugehörigen Ihrer Einrichtung
2. Bilden einer Arbeitsgruppe
3. Ernennen einer Präventionskraft zur Prävention sexualisierter Gewalt
4. Entwicklung und Durchführung einer Schutz- und Risiko-Analyse (SuR-A)
5. Verhaltenskodex durcharbeiten und einrichtungsentsprechend Ergänzungen partizipativ erarbeiten (III. Ausführungsbestimmungen zu §10 Verhaltenskodex)
6. Beratungs- und Beschwerdewege sichern
7. Qualitätssicherung des Schutzkonzeptes
8. Prüfung und In-Kraft-Setzen des Schutzkonzeptes

1. Informieren aller Zugehörigen Ihrer Einrichtung

sowie aller Gremien und Kreise Ihrer Einrichtung über Beginn der Schutzkonzept-erstellung zur Prävention sexualisierter Gewalt

Information

- ◆ Über Beginn der Schutzkonzepterstellung an alle Gremien, Leitung ISK-Team, Mitarbeitenden, Zielgruppe etc.
- ◆ Wer wird informiert?
- ◆ Was beinhaltet die Information?
- ◆ Durch wen wird informiert?

Kommunikation

- ◆ Über die Bildung einer Arbeitsgruppe:
- ◆ Wer soll Mitglied dieser Arbeitsgruppe sein und warum?
- ◆ Absprachen über Zusammensetzung,
- ◆ Auftragsdefinition,
- ◆ Einladung,
- ◆ Absprache über Ziel- und Handlungsrahmen.

Erstellung/Aktualisierung eines Organigramms

(Siehe hierzu auch „Informationen über den Prozessbeginn“)

2. Bilden einer Arbeitsgruppe

- ◆ AG „Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt“
- ◆ Auseinandersetzung mit Intention, Wesen und Bausteinen des Institutionellen Schutzkonzeptes
- ◆ Auseinandersetzung mit der „Kultur der Achtsamkeit“
 - ◇ *Wie verstehen wir die Aspekte der Kultur der Achtsamkeit?*
 - ◇ *Wie und wo sind diese Aspekte schon in unseren Zuständigkeiten und Maßnahmen zu finden und wo könnten diese noch ausgebaut werden?*
 - ◇ *Gibt es ganz konkrete Ideen zur Umsetzung?*

Klärung von Aufgaben, Rollen und Rahmenbedingungen:

- ◆ Wer übernimmt die Projektverantwortung /-leitung?
- ◆ Wer unterstützt in der Vor- und Nachbereitung der Sitzungen und einzelnen Prozessschritte?
Welche Ressourcen werden dafür bereitgestellt?
- ◆ Wie soll die Regelkommunikation aussehen?
- ◆ Sollen die Sitzungen moderiert werden?
- ◆ Wer übernimmt die Protokollierung der Sitzungen und die Dokumentation der Ergebnisse?
- ◆ Wer begleitet den Prozess ggf. mit externer Expertise?

Prozessvoraussetzung:

- ◆ Welche Prozessabläufe zu den folgenden Themen haben wir schon geklärt?
 - ◇ *Erweitertes Führungszeugnis*
 - ◇ *Schulungen etc.*

3. Ernennen einer Präventionskraft für Prävention sexualisierter Gewalt

- ◆ Name und Kontaktdaten der ernannten Präventionskraft für Prävention sexualisierter Gewalt
- ◆ Die Präventionskraft nimmt teil an der für sie verpflichtenden Qualifizierungsveranstaltung.

4. Entwicklung und Umsetzung Schutz- und Risiko-Analyse (SuR-A)

- ◆ Sammeln, was an Inhalten schon vorhanden ist
- ◆ Planung der konkreten Durchführung – welche Methoden und Herangehensweisen nutzen wir (bspw. Fragebogen, begehbare Schaubild etc.)?
- ◆ Fragenkatalog erarbeiten; Personen, Gruppen, Gremien bestimmen, die an der Befragung teilnehmen; Prozess der Befragung regeln und dokumentieren
- ◆ Personen, Gremien, Gruppen, die die Fragen der Schutz- und Risiko-Analyse beantworten sollen
- ◆ Ein kurzer Text über die aktuelle Situation bezüglich Schutz- und Risiko-Analyse und die Konsequenzen, die sich aus den Fragebögen ergeben

1. Konzept erstellen: priorisierte Ergebnisse SuR-A in konkrete Instrumente und Maßnahmen

2. Auswertung der SuR-A zum Beispiel in einer Matrix, die die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des Ist-Zustandes (SWOT Matrix) sortiert und abbildet

3. Kategorienübersicht – Maßnahmenpaket schnüren

5. Verhaltenskodex durcharbeiten und einrichtungsentsprechende Ergänzungen partizipativ erarbeiten (III. Ausführungsbestimmungen zu § 10 Verhaltenskodex)

Auszug aus den Ausführungsbestimmungen:

Der kirchliche Rechtsträger hat dafür Sorge zu tragen, dass ein Verhaltenskodex im jeweiligen Arbeitsbereich partizipativ erstellt, veröffentlicht und damit verbindlich wird.

Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sind, soweit vorhanden, folgende Personengruppen angemessen einzubinden:

- ◆ der kirchliche Rechtsträger oder dessen Vertretung
- ◆ die Mitarbeitendenvertretung
- ◆ eine Person mit leitender Verantwortung aus dem Kreis der Beschäftigten
- ◆ Mitarbeiter*innen sowie ehrenamtlich Tätige
- ◆ Ggf. Vertretungen aus Beiräten
- ◆ Minderjährige und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene sowie deren gesetzliche Vertretungen

Der Rechtsträger dokumentiert, wer an der Entwicklung mitgewirkt hat. Jeder kirchliche Rechtsträger gewährleistet darüber hinaus, dass der Verhaltenskodex verbindliche Verhaltensregeln für den Umgang unter Beschäftigten sowie mit Kindern, Jugendlichen, schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen in folgenden Bereichen umfasst:

- ◆ Grundsätzliche Aussagen zu wertschätzendem und achtsamem Umgang
 - ◇ Sprache und Wortwahl bei Gesprächen
 - ◇ respektvollen Umgang
 - ◇ adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz
 - ◇ Angemessenheit von Körperkontakten
 - ◇ Beachtung der Intimsphäre
- ◆ Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen
- ◆ Umgang mit und Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken
- ◆ Verhalten in Konfliktsituationen



- ◆ Vorgehen im Fall von Verdachtsmomenten
- ◆ Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex, Disziplinierungsmaßnahmen.

Vorgesetzte und Leitungskräfte haben eine besondere Verantwortung dafür, die verbindlichen Verhaltensregeln einzufordern und im Konfliktfall fachliche Beratung und Unterstützung zu ermöglichen.

6. Beratungs- und Beschwerdewege sichern

- ◆ Sammeln wichtiger kirchlicher und nicht kirchlicher Beratungsstellen vor Ort
- ◆ Sammeln der Möglichkeiten von Beschwerdewegen innerhalb der Einrichtung
- ◆ Beschwerde- und Meldewege werden überprüft und, falls bisher noch nicht geschehen, festgelegt und beschrieben
- ◆ Sind die Beschwerdewege für alle Bewohner*innen, Gäste, Mitarbeiter*innen, ... gut zugänglich und nutzbar? Was braucht es noch darüber hinaus?
- ◆ Klären der Regelungen und Verfahren vor Ort, wenn jemand Übergriffigkeit bzw. sexualisierte Gewalt meldet: Was passiert mit der Meldung bzw. Beschwerde? Wer ist zu informieren und durch wen? Wie sehen diese Verfahren im Vertretungsfall aus?

7. Qualitätssicherung des Schutzkonzepts

- ◆ Beauftragung einer verantwortlichen Person, um Überprüfungsroutinen für alle Teile des bestehenden Konzepts zu installieren, z. B. Präventionskraft oder eine Person aus dem Pastoral- oder ISK-Team. Gegebenenfalls ist eine Befristung der Beauftragung für z. B. für 3–5 Jahre sinnvoll.
- ◆ Welche Zuständigkeiten müssen noch geklärt werden? Bis wann wird dies der Fall sein?

8. Prüfung und In-Kraft-Setzen des Schutzkonzepts



- ◆ Zusammenfügen aller erarbeiteten Inhalte für alle in der Einrichtung
- ◆ Anerkennung erfolgt durch Rückmeldung aus der Koordinierungsstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt
- ◆ Informationen aller Gremien der Einrichtungen
- ◆ **Beginn des Prozesses zur Erstellung des ISK nachweislich bis spätestens 01.06.2022**
- ◆ **Inkraftsetzung des ISK durch den kirchlichen Rechtsträger bis spätestens 01.04.2023**
- ◆ Implementierung der Umsetzung des ISK und der regelmäßigen Anpassung der Schutz- und Risiko-Analyse sowie des ISK

3

Das ISK-Team: Einladen, zusammenkommen und den Prozess planen

Grundlage: Betroffene zu Beteiligten machen

Wer ist beteiligt?

Die Zusammenarbeit von Leitung, Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen ist notwendig.



*Ebenso notwendig ist das
frühzeitige Einbeziehen von
Zielgruppen der Einrichtung*

- ◆ Kinder, Jugendliche, schutz- und hilfebedürftige Erwachsene
- ◆ deren Eltern/Personensorgeberechtigte
- ◆ alle, um die es im ISK geht

Sie müssen informiert sein und wissen, wie sie sich beteiligen können.



Das ISK-Team zusammenstellen

Der Rechtsträger muss sicherstellen, dass ein Institutionelles Schutzkonzept auf Grundlage einer Schutz- und Risiko-Analyse erarbeitet wird; er ist zuständig und verantwortlich dafür, dass der Prozess begonnen und vorangetrieben wird. Der Rechtsträger wird dabei von der zuständigen Präventionskraft beraten und unterstützt. Damit die Erarbeitung gelingt und das Konzept schließlich auch in allen Bereichen etabliert wird, ist es sinnvoll, eine Arbeitsgruppe einzurichten. Durch diese beteiligende Herangehensweise kann es frühzeitig gelingen, alle für die Mitarbeit zu motivieren und so die identitätsstiftende Kraft von Prävention zu nutzen.

<https://www.hilfeportal-missbrauch.de/informationen/uebersicht-schutz-und-vorbeugung/informationen-fuer-institutionen.html>



Neben dem Rechtsträger, der (Einrichtungs-)Leitung und der zuständigen Präventionskraft sollten außerdem folgende Personen hinzugezogen werden

- ◆ Vertreter*innen aller Gruppen/Einrichtungen/..., die mit Kindern, Jugendlichen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten
- ◆ Vertreter*innen der Kinder, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen
- ◆ Angehörige der Zielgruppe (Eltern, Sorgeberechtigte, ...)
- ◆ Ggf. Betroffene, z. B. über den Betroffenenbeirat

Es kann darüber hinaus hilfreich sein, eine*n Projektkoordinator*in und/oder eine Person für die Moderation einzusetzen. Diese können sowohl innerhalb der Gruppe bestimmt werden, als auch extern hinzugezogen werden. Es gilt außerdem, die Arbeitsfähigkeit der Gruppe sicherzustellen: Gerade bei größeren Arbeitsgruppen (ab zehn Personen) kann es durch Abwesenheiten und Fluktuation dazu kommen, dass die Gruppe nicht ins Arbeiten kommt. Eine Möglichkeit zur Abhilfe kann sein, gemeinsam langfristig Termine zu planen und Vertreter*innen zu benennen, die immer mit informiert werden.

Die konkrete sinnvolle Zusammensetzung der Arbeitsgruppe hängt wesentlich von den Gegebenheiten vor Ort ab. Die Methode „Das ISK-Team zusammenstellen“ kann dabei unterstützen, niemanden zu vergessen. Auch die Beispiele einer Arbeitsgruppenzusammenstellung können als Inspiration dienen, müssen aber unbedingt angepasst werden. Die Ergebnisse können in der Vorlage „Unser ISK-Team“ festgehalten werden.



METHODE: ORGANISATIONSÜBERSICHT¹

Ziel der Methode ist es, dass der Rechtsträger, die Leitung sowie die Präventionskraft einen ersten Überblick über die Einrichtung erarbeiten. Daran kann abgelesen werden, welche Personen(gruppen) an der Erarbeitung eines ISKs beteiligt werden sollten. Es kann als Grundlage für die Weiterarbeit in der Arbeitsgruppe (Methode: „Alle da?“, Kultur der Achtsamkeit siehe Kapitel Schutz- und Risiko-Analyse) dienen.

Zuerst wird ein (grobes) Schaubild der Einrichtung erstellt, das die formale Struktur sowie die Angebote berücksichtigt. Folgende Fragen können dabei unterstützen:

- ◆ Welche Rollen und Funktionen gibt es in unserer Einrichtung?
- ◆ Welche Gremien und gewachsenen Untergliederungen gibt es in unserer Einrichtung?
- ◆ Wer arbeitet bei uns haupt- oder ehrenamtlich mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen?
- ◆ Welche Angebote machen wir für Kinder, Jugendliche und Erwachsene?
- ◆ An welchen Orten halten sich in unserem Verantwortungsbereich Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene auf (ggf. auch, wenn „Gruppen von außen“ unsere Räumlichkeiten nutzen)?
- ◆ Welche Kooperationen (intern wie extern) gibt es?

¹ In Anlehnung an Erzbistum Paderborn (2017): Entwicklung Institutioneller Schutzkonzepte. Konkrete Schritte und Empfehlungen aus der Praxis. „Projekt-etablierung – Ist-Strukturen vor Ort“, S. 7

Nach dieser ersten Sammlung sollten folgende Fragen beantwortet werden:

1. Wer sind die Ansprechpersonen/Verantwortlichen der einzelnen Angebote und Gruppen?
2. Wie können die genannten Gruppen sinnvoll in die ISK-Erarbeitung eingebunden werden? (kontinuierlich als Mitglieder des Arbeitskreises, punktuell durch Befragungen etc.)
3. Wie können Angehörige sinnvoll in die ISK-Erarbeitung eingebunden werden?
4. Welche haupt- oder ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen sollten in die ISK-Erarbeitung eingebunden werden, weil sie eine eigene Perspektive auf die Gegebenheiten in unserer Einrichtung mitbringen?

Die Ergebnisse können in der Vorlage „Unser ISK-Team“ festgehalten werden. Sie greifen ein bisschen weiter, als für die Zusammenstellung des ISK-Teams notwendig. Es ist aber sinnvoll, bereits zu Beginn eine gute Übersicht über Gruppen, Formate, Kooperationen etc. und deren Ansprechpersonen zu haben; dies erleichtert im weiteren Fortgang die Arbeit immens. Insgesamt muss die Gruppe arbeitsfähig sein und es lohnt sich, ggf. Untergruppen zu bilden und seltener in der Großgruppe zusammenzukommen bzw. diese als Resonanzraum zu nutzen.

BEISPIELE: ISK-TEAM-ZUSAMMENSETZUNG¹

Wo institutionelle Zusammenhänge existieren oder enge Kooperationen zwischen Rechtsträgern gepflegt werden (z. B. Schule und [Jugend-]Verband vor Ort oder Gemeinde und [Jugend-]Verband), ist ein Austausch über Schnittstellen hilfreich und sind die Möglichkeiten der gemeinsamen Entwicklung zu prüfen.

Gemeinde

- ◆ Leitender Pfarrer
- ◆ Vertreter*in des Verwaltungsrates
- ◆ Präventionskraft
- ◆ Mitarbeiter*innen des Pastoralteams, die für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen zuständig sind
- ◆ Vertreter*innen des PGRs, die in der Arbeit mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen ihren Schwerpunkt haben (bspw. Kita-Ausschuss, Jugendvertreter*innen, Senior*innenbeauftragte)
- ◆ Vertreter*in der Katechet*innen
- ◆ Vertreter*in des Freizeitteams
- ◆ Vertreter*in des Kindergottesdienstteams
- ◆ Leitung der Ministrant*innen
- ◆ Küster*in/Hausmeister*in
- ◆ Pfarrsekretär*in
- ◆ Person aus dem Büchereiteam
- ◆ Leitung der Kita, ggf. Geschäftsträger*in
- ◆ Mitglieder des Elternbeirats der Kita

¹ In Anlehnung an: Erzbistum Köln 2017: Schriftenreihe zum ISK. Heft 1: Grundlegende Informationen. „Exemplarische Zusammensetzung des AKs“, S. 11 und Bistum Limburg: Kultur der Achtsamkeit. Institutionelles Schutzkonzept zur Prävention vor sexualisierter Gewalt im Bistum Limburg. Arbeitshilfe zur Entwicklung und Einführung von Institutionellen Schutzkonzepten vor Ort, S. 10–11.

- ◆ Eltern der Kommunionkinder, Vertreter*innen der Firmlinge, Vertreter*innen vom Senior*innen-Treff
- ◆ Vertreter*innen der Jugendverbandsgruppe(n) vor Ort (Sicherung der Schnittstellen)
- ◆ Vertreter*innen z. B. der Gemeinden anderer Muttersprachen, die dieselben Räumlichkeiten nutzen

Schule in katholischer Trägerschaft

- ◆ Schulleitung
- ◆ Präventionskraft
- ◆ Lehrer*innen (je Stufe eine Person)
- ◆ Mitglieder der SV
- ◆ Mitglieder des Schulelternbeirats
- ◆ Schulsozialarbeiter*in
- ◆ Hauswirtschaft und technische Angestellte/Hausmeister
- ◆ Vertreter*innen der Nachmittagsbetreuung

Verband auf Diözesanebene

- ◆ Diözesanleitung (mind. eine Person)
- ◆ Präventionskraft
- ◆ ein Mitglied je Team/Ausschuss/Arbeitskreis
- ◆ gewählte Vertreter*innen der Ortsebene
- ◆ Gruppenleiter*innen
- ◆ Hauptamtliche*r Referent*in
- ◆ Ggf. Stiftungs- oder eV-Vertretungen



Jugendverband auf Ortsebene, falls keine Mitwirkung am Gesamt-ISK der Pfarrei oder Schule vor Ort

- ◆ Vorstand (mind. eine Person)
- ◆ Präventionskraft des Verbands oder der Pfarrei
- ◆ Gruppenleiter*innen
- ◆ Gruppenmitglieder aus unterschiedlichen Altersgruppen
- ◆ Eltern von Gruppenmitgliedern
- ◆ Zeltlagerleitung
- ◆ Leitung der Sternsinger*innen
- ◆ Leitung des Kinderchors
- ◆ Als Schnittstelle zur Gemeinde:
 - ◇ Jugendvertreter*in

Caritasverband bzw. Einrichtung der Caritas und ihrer Mitglieder

- ◆ Vorstand/Vertreter*in des Rechtsträgers (mind. eine Person)
- ◆ Präventionskraft /-kräfte
- ◆ Vertreter*innen aus allen Leitungsebenen
- ◆ Ein*e Vertreter*in je Arbeitsbereich/Team, die*der mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeitet (je nach Größe der Einrichtung und Unterschiedlichkeit der Arbeitsbereiche)
- ◆ Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen
- ◆ Vertreter*in der MAV
- ◆ Vertreter*in aus Funktionsbereichen (z. B. Verwaltung, Hauswirtschaft, Hausmeister*in, Pforte, Fahrer*in, ...)
- ◆ Klient*innen/Bewohner*innen der Einrichtungen (ggf. Heimräte o.ä. einbeziehen)
- ◆ und/oder deren Angehörige
- ◆ ggf. Kooperationspartner*innen
- ◆ ggf. Vertreter*innen von Schnittstellen



Vorlage: Unser ISK-Team¹

Rollen, Funktionen & Gruppen	Ansprechperson/ Verantwortliche*r	Wer muss im ISK-Team vertreten sein?	Funktions-träger*innen & Vertreter*innen – Wer soll konkret zum ersten Treffen eingeladen werden?	Form: Wie wird eingeladen?	Verantwortlichkeit & Umsetzung – Wer kümmert sich darum?	Fällig am
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				
		<input type="checkbox"/>				



 BISTUM MAINZ

 INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT



¹ In Anlehnung an Erzbistum Paderborn (2017): Entwicklung Institutioneller Schutzkonzepte. Konkrete Schritte und Empfehlungen aus der Praxis. „Projektetablierung – Ist-Strukturen vor Ort“, S. 7

Aufgaben des ISK-Teams

Das ISK-Team steuert den Prozess der partizipativen Erarbeitung eines für die Einrichtung maßgeschneiderten Institutionellen Schutzkonzeptes. Das bedeutet, dass das Team

- ◆ in jedem Projektabschnitt klärt, welche Umsetzungsform(en) für die eigene Einrichtung zielführend sind und sie an die Gegebenheiten vor Ort inhaltlich und methodisch anpasst,
- ◆ für jeden Projektabschnitt überlegt, wie die Zielgruppe(n) gut eingebunden werden können,
- ◆ für jeden Projektabschnitt analysiert, welche Personen(gruppen) für eine gelingende Bearbeitung der Fragestellung hinzugezogen werden sollten,
- ◆ die einzelnen Prozessschritte und deren Ergebnisse z. B. protokollarisch sichert,
- ◆ die Ergebnisse der Schutz- und Risiko-Analyse auswertet und entsprechende Schlussfolgerungen formuliert,
- ◆ die einzelnen Elemente des ISKs erarbeitet, entwirft und den Entscheidungsgremien zum Beschluss vorlegt,
- ◆ die interne und externe Öffentlichkeitsarbeit zum Thema koordiniert und
- ◆ die Umsetzung und Verstetigung des ISKs koordiniert und sicherstellt.

Damit dies gut gelingen kann, ist es hilfreich, wenn die einzelnen Mitglieder des ISK-Teams bereits eine Schulung zur Prävention sexualisierter Gewalt besucht haben und die Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz sowie die Ordnung für den Umgang mit sexuellem Missbrauch Minderjähriger und schutz- und hilfebedürftiger Erwachsener durch Kleriker und sonstige Beschäftigte im kirchlichen Dienst kennen.

So ist sichergestellt, dass alle im Themengebiet sprachfähig sind und über eine gemeinsame Wissensgrundlage verfügen. Ggf. kann bei Bedarf auch gemeinsam eine (Auffrischungs-)Schulung besucht werden.

Darüber hinaus sollen die Mitglieder des ISK-Teams eine Doppelrolle einnehmen: Einerseits bringen sie die Perspektive ihrer Gruppe/Funktion in den Prozess mit ein und helfen so, blinde Flecken aufzudecken und nach Möglichkeit zu vermeiden. Andererseits sind sie die Kontaktpersonen in die Gruppen hinein und können mit ihrer Motivation in ihren Kontexten für das ISK in der Erarbeitung, Umsetzung und Etablierung begeistern und werben.

Für diese Erarbeitung und Umsetzung kann sich das ISK-Team (punktuelle oder dauerhafte) Unterstützung durch weitere Vertreter*innen aus den Gremien und Gruppen hinzuziehen und ggf. eine Person mit der Moderationsrolle beauftragen.

DAS ERSTE TREFFEN

Vor der Einladung zum ersten Treffen¹ sollten folgende Fragen bereits geklärt sein, sodass sie kommuniziert werden können:

- ◆ Wer lädt zu den Treffen ein?
- ◆ Wer kann die Moderation der Sitzung übernehmen?
- ◆ Wie viele Treffen sind in welchem Zeitraum geplant?
- ◆ In welchen ungefähren Abständen sollten Treffen stattfinden?
- ◆ Welche Uhrzeit passt für alle Beteiligten im ISK-Team? Ist ein Treffen vormittags, nachmittags, abends für alle zu verwirklichen? Soll die Sitzung in Präsenz oder digital stattfinden?
- ◆ Auf welche Weise werden die Ergebnisse der Sitzungen nachhaltig protokolliert? Wer kann die Protokollierung übernehmen? Wer behält den Gesamtprozess im Blick und fügt die entsprechenden durch das Team erarbeiteten Bausteine für das Institutionelle Schutzkonzept zu einem Gesamtkonzept zusammen?

Anregung: Einladung

Die gewünschte Zusammensetzung des ISK-Teams sowie die grundsätzlichen Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit sind geklärt. Nun müssen die einzelnen Mitglieder informiert und eingeladen werden. Dies erfolgt am besten (auch) schriftlich.

¹ Vgl.: Koordinationsstelle Prävention im Erzbistum Köln (2016): Leitfaden zur Erstellung eines ISK, S. 1–2
https://www.erzbistum-koeln.de/export/sites/ebkportal/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/.content/.galleries/downloads/praevention/2016-08-22_Leitfaden-zum-ISK.pdf

Folgende Punkte sollten dabei Eingang finden:

♦ **Die Bedeutung von Prävention und der Erarbeitung eines ISKs für den Rechtsträger.**

Bspw.: In den letzten Jahren wurden viele Fälle von Übergriffen und sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen bekannt. Wir wollen, dass Übergriffe und sexualisierte Gewalt bei uns keinen Platz haben! Alle Menschen – allen vorweg Kinder, Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene – sollen sich bei unseren Angeboten wohlfühlen und diese als sicheren Ort erleben. Damit dies verlässlich gelingt, möchten wir für unseren Verband / unsere Kirchengemeinde / unsere Einrichtung ein Institutionelles Schutzkonzept erarbeiten.

♦ **Die Erläuterung, wie vorgegangen werden soll.**

Bspw.: In diesem Schutzkonzept soll auf Grundlage einer Analyse der momentanen Situation verbindlich geregelt werden, wie wir miteinander umgehen und somit den Schutz der uns Anvertrauten gewährleisten können. Damit wir dabei nichts Wichtiges übersehen und die zu ergreifenden Maßnahmen auch auf alle unsere unterschiedlichen Belange gut passen, möchten wir alle im Rahmen einer Arbeitsgruppe einbinden, die durch ihre Rolle/Funktion/Gruppenzugehörigkeit eine weitere Perspektive einbringen können.

♦ **Die Erläuterung des Arbeitsauftrags, des Arbeitsumfangs, der Erwartungen und Anforderungen.**

Bspw.: Die Arbeitsgruppe hat den Auftrag...; sie wird sich etwa ... Mal im Zeitraum von ... bis ... treffen. Damit die Zusammenarbeit gelingt, wünschen wir uns, dass ...

♦ **Die Bitte um Mitarbeit**

Bspw.: Wir würden uns freuen, wenn du dich / Sie sich mit deiner / Ihrer Perspektive als Mitglied der Arbeitsgruppe einbringen würdest/würden.

♦ **Datum und Uhrzeit des ersten Treffens oder Hinweis auf Terminfindungsvorgehen**

♦ **Inhalte und Themen des ersten Treffens**

♦ **Unterschrift der trägerverantwortlichen Person sowie der Präventionskraft**



Übersicht:

Notwendiges Vorwissen / Qualifikationen der Mitglieder

Alle Mitglieder sollten eine Intensivschulung zur Prävention besucht haben. Falls das bisher nicht der Fall ist, können Schulungen z. B. für Ehrenamtliche über das Bildungswerk und den BDJ gebucht werden. Oft sind Präventionsschulungen schon viele Jahre her: Es lohnt sich zu überlegen, ob ggf. auch unter einer fokussierten Fragestellung ein gemeinsames Update für das gesamte Team benötigt wird und es gewinnbringend sein kann, eine*n Referent*in für die Prävention zu einem Treffen einzuladen, einen gemeinsamen Input zu bekommen und so gemeinsam die Sprachfähigkeit und das Wissen z. B. mit Bezug auf die Formen und Folgen sexualisierter Gewalt oder Täter*innenstrategien zu schärfen.



Anregung: Ablauf für das erste Treffen

Zeit in Minuten	Inhalt
10	Begrüßung und Vorstellungsrunde Alle sagen mit einem Satz, wie sie angesprochen werden wollen und in welcher Rolle sie teilnehmen.
10	Inhaltliche Hinführung: Hier können Filme des Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs (kurz: UBSKM) und des Institutes für Prävention und Aufarbeitung (IPA) hilfreich sein, die im Internet frei abrufbar sind, auch Schulungsreferent*innen des Bistums können das Wesen und die Intention des ISK auf Honorarbasis in einer ersten Sitzung nochmals vorstellen. <i>Was ist ein ISK?</i> <i>Warum ein ISK für unsere Einrichtung?</i>
10	Prozessübersicht <i>Welche Schritte sind zu gehen?</i> <i>Wie sieht der grobe Zeitplan aus?</i> (bspw. anhand der Vorlage „Planungsraster“) <i>Worin bestehen die Aufgaben des ISK-Teams?</i> <i>Was wird von den Mitgliedern des ISK-Teams erwartet?</i> (bspw. Erfüllen der Scharnierfunktion)
10	Vorstellung der Arbeitshilfe
15	Klärung der Vollständigkeit des ISK-Teams (bspw. anhand der Methode „Alle da?“)
15	Gemeinsame Konkretisierung des Zeitplans
30	Klärung der Art der Zusammenarbeit Gelingende Zusammenarbeit: Alle Mitglieder äußern, was sie brauchen, um gut und konstruktiv im Team arbeiten zu können; ggf. werden Gruppenregeln formuliert. Terminierung der Treffen (darauf achten, dass Zeiten ausgewählt werden, die es allen ermöglichen, teilzunehmen!) Vereinbarung der Treffpunkte/Örtlichkeiten Kommunikationswege (darauf achten, dass alle in die Kommunikation eingebunden sein können und keine Parallelkommunikation entsteht, auch wenn das Mehrarbeit bedeutet: bspw. verfügen oftmals nicht alle über einen Messengerdienst – dann darf keine entsprechende Gruppe eingerichtet werden) Verantwortlichkeiten (Einladung, Moderation, Protokoll)
10	Vereinbarungen Welches Wissen sollte bis zum nächsten Treffen angeeignet sein? Welche Aufgaben sollten bis zum nächsten Treffen bearbeitet sein?
10	Ausblick auf das nächste Treffen: Kultur der Achtsamkeit



Bitte auch Pausenzeiten einrechnen; insgesamt könnte das Treffen für 2,5 Stunden angesetzt werden.



VORLAGE: PLANUNGSRASTER¹

Die Vorlage stellt eine Möglichkeit zur Prozessstrukturierung dar; abhängig von den Bedingungen vor Ort sowie der Arbeitsweise des ISK-Teams ist auch ein anderes Vorgehen möglich. Insbesondere die ersten Punkte (Konstituierung, Kultur der Achtsamkeit, Risiko-Analyse) bieten sich aber zumindest in der abgebildeten Reihenfolge an.

Datum des Treffens	Thema	Inhalt	Methode	Bis wann?
	Konstituierende Sitzung	Kennenlernen, Einführung, Vereinbarungen zur Arbeitsweise		
	Kultur der Achtsamkeit	Inhaltliche Hinführung, gemeinsame Bearbeitung und Auswertung der Fragestellung, Ideen zur Verstetigung		
	Schutz- und Risiko-Analyse	Inhaltliche Hinführung, Erarbeitung eines Organigramms, Identifikation der Informationsträger*innen, Vereinbarung über die Instrumente zur Sammlung von Informationen, Erstellung eines Zeitplans		
	Schutz- und Risiko-Analyse	Sichtung der Ergebnisse, Sammlung von Maßnahmen		
	Schutz- und Risiko-Analyse	Sichtung der Ergebnisse, Sammlung von Maßnahmen, Erstellung eines Maßnahmenplans		
	Schutz- und Risiko-Analyse	Erstellung eines Maßnahmenplans, Blick auf die Bausteine des ISK		
	Verhaltenskodex	Gemeinsamer Einstieg, Einteilung von Zuständigkeiten		
	Verhaltenskodex	Sichtung der Ergebnisse und Auswertung		
	Personalauswahl und -entwicklung, Erweitertes Führungszugzeugnis und Selbstausskunftserklärung	Gemeinsamer Einstieg, Einteilung von Zuständigkeiten		
	Personalauswahl und -entwicklung, Erweitertes Führungszugzeugnis und Selbstausskunftserklärung	Sichtung der Ergebnisse und Auswertung		

Fortsetzung Planungsraster auf der nächsten Seite ►

¹ In enger Anlehnung an: Erzbistum Köln: Planungsraster ISK (letzter Aufruf am 06.12.2021 unter https://www.erzbistum-koeln.de/rat_und_hilfe/sexualisierte-gewalt/praevention/kinder-und-jugendschutz/institutionelles-schutzkonzept/)

Datum des Treffens	Thema	Inhalt	Methode	Bis wann?
	Aus- und Fortbildung, Präventionsschulungen	Gemeinsamer Einstieg, Einteilung von Zuständigkeiten		
	Aus- und Fortbildung, Präventionsschulungen	Sichtung der Ergebnisse und Auswertung		
	Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen	Gemeinsamer Einstieg, Einteilung von Zuständigkeiten		
	Dienstanweisungen und hausinterne Regelungen	Sichtung der Ergebnisse und Auswertung		
	Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	Gemeinsamer Einstieg, Einteilung von Zuständigkeiten		
	Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall	Sichtung der Ergebnisse und Auswertung		
	Qualitätsmanagement	Gemeinsamer Einstieg, Einteilung von Zuständigkeiten		
	Qualitätsmanagement	Sichtung der Ergebnisse und Auswertung		
	Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Gemeinsamer Einstieg, Einteilung von Zuständigkeiten		
	Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Sichtung der Ergebnisse und Auswertung		
	Abschluss des ISK	Vorstellung der Textfassung, Freigabe durch die AK-Mitglieder, Vorbereitung der ÖA-Materialien		
	Abschluss der ISK-Gruppe	Reflexion des Prozesses, Feiern des Erreichten		

METHODE: ALLE DA?

Ziel der Methode ist es, sicherzustellen, dass all jene auch wirklich im ISK-Team vertreten sind, deren Perspektive für die Erarbeitung des ISKs relevant ist. Dazu kann mit dem Bild des Hauses gearbeitet werden, das auch im weiteren Prozess immer wieder herangezogen wird. Grundlage können die Erkenntnisse aus der Methode „Organisationsübersicht“ sein.

Auf ein Flipchartpapier wird der Umriss eines (hohen) Hauses gemalt, sodass links und rechts noch ein bisschen Platz vorhanden ist. Das Haus symbolisiert die Einrichtung / den Verband / die Pfarrei im Gesamten.

Nun wird gemeinsam in der Runde gesammelt, welche Gruppen, Gremien, Gliederungen oder Organisationseinheiten Raum im Haus haben bzw. einnehmen; dazu zählen auch Gruppen, die die tatsächlichen Räumlichkeiten der Einrichtung nutzen (wie bspw. der VHS-Kurs das Pfarrzentrum). Die Erkenntnisse aus der Methode „Organisationsübersicht“ können hier als Grundlage dienen.

Alle Gruppen etc. werden jeweils auf eine Moderationskarte oder ein Post-It geschrieben. Alle Gruppen etc., die zum Rechtsträger gehören, werden in das Haus geheftet. Jedes Zimmer im Haus symbolisiert nun eine Gruppierung. Manche Gruppen etc. sind eventuell nicht im eigentlichen Sinne dem eigenen Haus zuzuordnen (bspw. der VHS-Kurs, aber auch der Jugendverband in der Pfarrei) und können an den Rand geheftet werden. Bei eher losen Kooperationen reicht im Verlauf des Prozesses häufig eine Berücksichtigung bei der Zusammenstellung von Zielgruppen z. B. für Befragungen; eine Teilnahme oder direkte Mitwirkung im ISK-Team ist bei eher losen oder ganz punktuellen Kooperationen nicht immer notwendig.

Nun kann überlegt werden, ob es Angebote in der Trägerverantwortung gibt, die nicht durch Gruppen etc. abgedeckt sind. Dazu können lose Zusammenschlüsse zählen wie in einer Pfarrei bspw. die „Rentner*innen-Bande“, die eher aus einem Freundeskreis besteht und sich spontan zusammenfindet, wenn etwa das Priestergrab mal wiederhergerichtet werden soll, aber auch das Zeltlagerteam, das sich tatsächlich ausschließlich trifft, um das Zeltlager vorzubereiten und durchzuführen, aber bei der Aufzählung fester Gruppen eher vergessen wird. Auch diese Sammlung wird notiert und entsprechend in oder neben das Haus geheftet.

Im nächsten Schritt werden die Räume markiert, in denen sich Kinder, Jugendliche oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene aufhalten (können).

Gibt es wichtige Gruppen etc., die zwar nicht explizit in den Verantwortungsbereich des Trägers fallen, aber wichtige Kooperationspartner*innen oder Schnittstellen sind? Möglicherweise wird an dieser Stelle deutlich, dass es nicht nötig ist, dass auch der VHS-Kurs im ISK-Team repräsentiert ist, dass aber die für die Vermietung der Räumlichkeiten zuständige Person ein wichtiges Teammitglied sein könnte.

Sind Vertreter*innen jedes markierten Raumes bereits Mitglieder des ISK-Teams?

Wer muss noch eingeladen werden?

Information über den Prozessbeginn

Alle Personen, die in der Einrichtung, Pfarrei, dem Verband, (...) tätig sind, betreut oder begleitet werden oder Bezugspersonen entsprechender Menschen sind, müssen über den Prozess und seinen Beginn informiert werden. Gleiches gilt für Kooperationspartner*innen, andere Rechtsträger im Einzugsbereich¹ sowie die interessierte Öffentlichkeit. So wird sichergestellt, dass die Erarbeitung und Etablierung des ISKs transparent sind und alle Akteur*innen, Beteiligte und Interessierte die Möglichkeit haben, sich einzubringen. Dies ist die Grundvoraussetzung dafür, dass das ISK als ein hilfreiches Konzept angenommen, erlebt, genutzt und weiterentwickelt wird. Zunächst werden die zu informierenden Personengruppen identifiziert; dazu können die Erkenntnisse aus den Methoden „Organisationsübersicht“ und „Alle da?“ genutzt werden. Dann wird geplant, welcher Kommunikationsweg (Brief, Mail, Pfarrbrief, Messengergruppe, Aushang, ...) für die jeweilige Personengruppe am geeignetsten ist, sodass möglichst alle erreicht werden.

Die Information sollte folgende Inhalte enthalten:

- ◆ **Die Bedeutung von Prävention und der Erarbeitung eines ISKs für den Rechtsträger.**

Bspw.: In den letzten Jahren wurden viele Fälle von Übergriffen und sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen bekannt. Wir wollen, dass Übergriffe und sexualisierte Gewalt bei uns keinen Platz haben! Alle Menschen – allen vorweg Kinder, Jugendliche sowie schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene – sollen sich bei unseren Angeboten wohlfühlen und diese als sicheren Ort erleben. Damit dies verlässlich gelingt, erarbeiten wir für unseren Verband / unsere Kirchengemeinde / unsere Einrichtung ein Institutionelles Schutzkonzept.

- ◆ **Die Erläuterung, was ein ISK ist:**

Bspw.: In diesem Schutzkonzept soll auf Grundlage einer Analyse der momentanen Situation verbindlich geregelt werden, wie wir miteinander umgehen und somit den Schutz der uns Anvertrauten gewährleisten können. Damit wir dabei nichts Wichtiges übersehen und die zu ergreifenden Maßnahmen auch auf alle unsere unterschiedlichen Belange gut passen, binden wir im

¹ Dazu können in einer Pfarrei bspw. die Einrichtung der Caritas vor Ort oder der Jugendverband gehören. So kann gewährleistet sein, dass die unterschiedlichen Institutionellen Schutzkonzepte gelingend ineinandergreifen und die Prozesse einander unterstützen und so die Arbeit für alle erleichtern.

Rahmen einer Arbeitsgruppe Vertreter*innen aller Gruppen, Akteur*innen und Beteiligten in unserer Einrichtung ein.

◆ **Eine knappe Übersicht über den Prozess**

Bspw.: Im kommenden Monat konstituiert sich die Arbeitsgruppe, die gemeinsam unsere Organisationskultur in den Blick nimmt, eine Schutz- und Risiko-Analyse koordiniert und auf dieser Basis passgenaue Maßnahmen zur Prävention sexualisierter Gewalt erarbeitet.

◆ **Die Bitte um Unterstützung**

Bspw.: Wir werden im Laufe des Prozesses auch immer wieder auf unterschiedliche Weise möglichst viele Perspektiven aus den Gruppen, aber auch von „außen“ einholen. Da freuen wir uns, wenn Sie sich und Ihre Erfahrungen einbringen. Nur gemeinsam kann es gelingen, dass unsere Einrichtung ein Ort ist oder wird, an dem sich alle Menschen – insbesondere Kinder, Jugendliche und schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene – wohl- und sicher fühlen.

◆ **Kontaktmöglichkeiten für Rückfragen und Rückmeldungen**

◆ **Ggf. Ankündigung der nächsten allgemeinen Information**

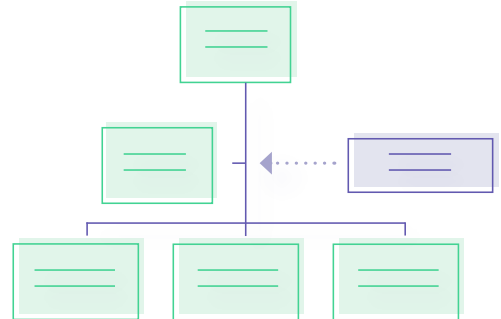
Bspw.: Über den weiteren Prozessverlauf werden wir regelmäßig im Pfarrboten informieren.

◆ **Unterschrift der trägerverantwortlichen Person sowie der Präventionskraft**

CHECKLISTE: SIND ALLE DA, DIE DA SEIN SOLLEN?

Überprüfung anhand des Organigramms
Haben wir an alle gedacht?

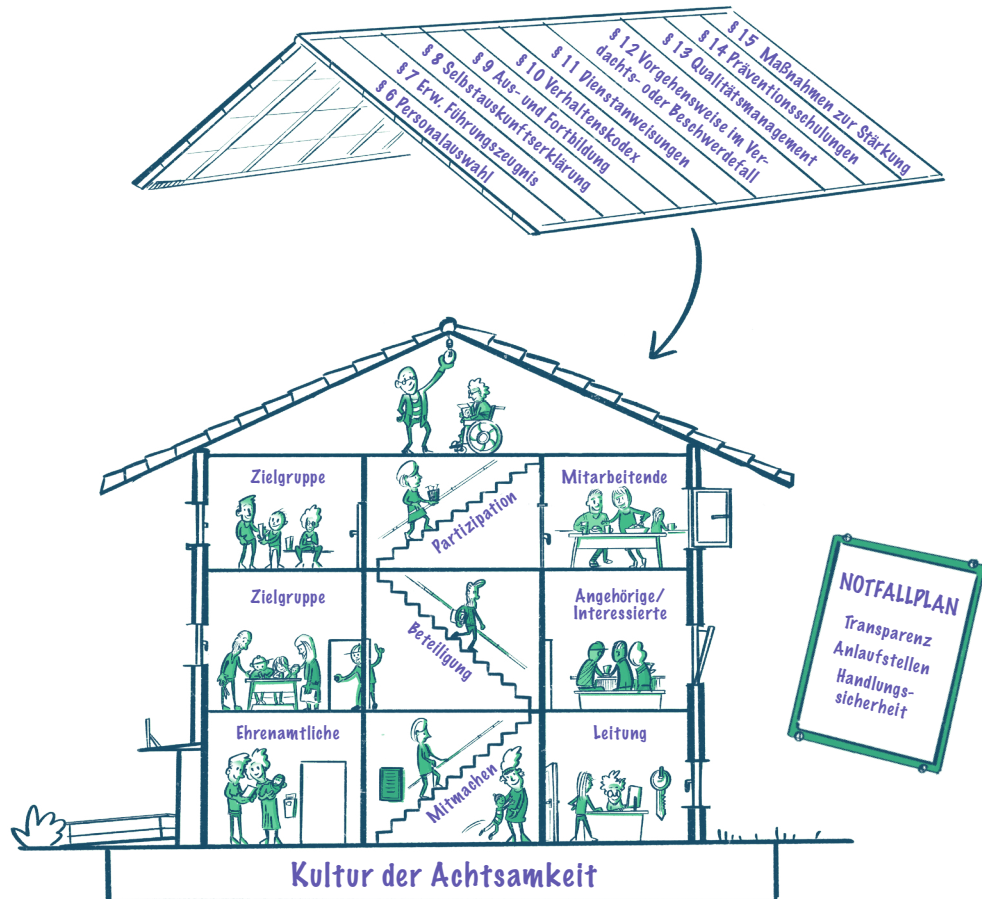
Siehe Seite 18



- ◆ Welche Gruppierungen, Gremien etc. liegen innerhalb des Zuständigkeitsbereichs meiner Organisation / meines Arbeitsbereichs?
- ◆ Wer trägt Verantwortung formell?
Wer trägt Verantwortung informell? Wo werden Entscheidungen getroffen? Wo eher informell oder institutionalisiert in Gesprächen, Gremiensitzungen?
- ◆ Wo fließt für die Organisation relevante Information zusammen, wo wird kommuniziert?
- ◆ Wo gibt es Delegationen von Verantwortung?



Haltung entwickeln: Kultur der Achtsamkeit



INFO: WORUM GEHT'S? – KONSTITUIERENDE ELEMENTE

Als ehren- und hauptamtlich Tätige betreuen und begleiten wir Kinder, Jugendliche und schutz- und hilfebedürftige Erwachsene in ganz verschiedenen Bereichen. Überall dort sollen sich die Menschen wohlfühlen und positive Erfahrungen sammeln; sie sollen geschützt sein vor jeder Form von Gewalt. Dies kann gelingen, wenn die Verantwortlichen ein achtsames Miteinander etablieren. Unter Kultur der Achtsamkeit verstehen wir dabei eine Haltung, die ihren Ursprung in Hochrisikoinstitutionen (bspw. Flugsicherung) hat: Werden bereits kleine Abweichungen früh entdeckt, können Katastrophen verhindert werden. Diese klare und selbstverständliche Grundhaltung bildet das Fundament für die gemeinsame Arbeit und Begegnung:



Die Kultur der Achtsamkeit als Fundament der Zusammenarbeit bedeutet:

Wir schaffen für die uns Anvertrauten bewusst Möglichkeiten **zur Beteiligung.**

Wir ermöglichen allen Beteiligten umfangreiches Wissen und ein feines Gespür für die **Organisation mit ihren Abläufen**, Strukturen, Prozessen und Wechselwirkungen.

Wir reflektieren „ungeschriebene Gesetze“, Normen und besondere Beziehungen aus der Perspektive der Prävention und gestalten eine **grenzachtende Organisationskultur**

Wir gehen offen mit Fehlern um, besprechen und reflektieren sie, weil wir sie als Entwicklungsmöglichkeit verstehen. Dabei ist die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten klar benannt.

Wir kennen die Rechte der uns Anvertrauten, informieren sie darüber und unterstützen sie beim Ausüben.

Wir achten in Vorbereitung und Durchführung unserer Angebote darauf, dass sie so angelegt sind, dass alle Beteiligten eine echte **Wahl** haben, in der Situation zu sein, dass ihre **Stimme gehört** werden kann und sie wissen und spüren, dass sie jederzeit aus der Situation **aussteigen dürfen.**

Wir planen bewusst, wie wir für neue Interpretationen offen werden und bleiben können. So verhindern wir „blinde Flecken“ und **vermeiden vereinfachende Erklärungen.**

Diese Kultur der Achtsamkeit kann nicht verordnet werden. Es gilt sie vielmehr als Haltung zu entwickeln und überall dort spürbar und erlebbar werden zu lassen, wo sich Menschen in den Pfarreien, Einrichtungen, Schulen, Verbänden und Gruppierungen unseres Bistums begegnen.

Dazu ist es sinnvoll, (immer wieder) Gesprächsanlässe zu schaffen, Raum für Austausch zu bieten und Zeit für gemeinsame Reflexion und persönliches Feedback einzuräumen. Konkrete Möglichkeiten dazu stellen wir im Folgenden vor. Dabei muss nicht alles zum Einsatz kommen, sondern idealerweise das, was auf die konkrete Situation passt. Einzelne Punkte wird das ISK-Team selbst beantworten und bearbeiten können, andere Aspekte werden eine „Nachforschung im Bereich“ erfordern. Dabei können die aufgezeigten Methoden unterstützen.



Methoden zur Umsetzung einzelner Elemente der Kultur der Achtsamkeit sind außerdem als Broschüre im Ordner „Kinder stark machen!“ zusammengestellt. Dieser ist – falls noch nicht vorhanden – bestellbar bei der Lotsenstelle Kindeswohl des BDKJ/BJA Mainz.

lotsenstelle-kindeswohl@bistum-mainz.de

Infos zu den einzelnen Elementen¹

Beteiligung Alle Angebote und Formate sollen so vorbereitet sein und durchgeführt werden, dass die Teilnehmer*innen die Möglichkeit haben, eigene Bedürfnisse und Ideen einzubringen und umzusetzen; bspw. indem sie das Programm selbst gestalten und ausprobieren. Sie erleben, dass ihre Ideen und Sichtweisen wertvoll sind und berücksichtigt werden. So erkennen sie ihre Handlungsmöglichkeiten und lernen eigene wie fremde Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen und zu benennen. (Hilfreich für die Klärung kann hier z. B. das Video „KJG erklärt Beteiligungstufen“ sein. Es ist im Internet öffentlich abrufbar.)

Sensibilität für organisationale Abläufe Alle Beteiligten haben ein umfangreiches Wissen und ein feines Gespür für die Organisation (Strukturen, Abläufe, Prozesse, Wechselwirkungen). So können Schwierigkeiten und eventuelle Gefahren früh erkannt und verhindert werden. Dies gelingt durch die Beteiligung aller an

¹ In Anlehnung an das Erzbistum Berlin, Arbeitshilfe Institutionelle Schutzkonzepte, Christliches Menschenbild: Wertschätzung, Respekt, Kultur der Achtsamkeit

Organisationsanalysen sowie regelmäßigen Austausch über Abläufe, Stellen, Rollen, alltägliche Erfahrungen und Erkenntnisse. Dies erleichtert auch nebenher den Wissenstransfer, wenn neue Akteur*innen hinzukommen.

Wahrung höchstpersönlicher Rechte Fachkräfte müssen die höchstpersönlichen Rechte ihrer Zielgruppe kennen. Sie müssen Kinder, Jugendliche und/oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene über deren Rechte informieren, sie beim Ausüben unterstützen und ihnen Raum geben, um sich für ihre Rechte einzusetzen.

Grenzachtende Organisationskultur Zur Organisationskultur zählen „ungeschriebene Gesetze“, Normen, Verhaltensweisen, Meinungen, Beziehungen etc. in einer Einrichtung. Dies ist ein komplexes und beständiges Element, das nicht leicht verändert werden kann. Organisationskultur kann Risiko- wie Schutzfaktor sein und sollte aus der Perspektive der Prävention überprüft werden.

Sicherung von Choice-, Voice- und Exit-Optionen Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten eine echte Wahl (Choice) haben, ob sie in einer Situation sein wollen. Die Stimme (Voice) aller soll gehört werden. Situationen sollen so angelegt sein, dass alle Beteiligten erleben, dass für sie die Möglichkeit besteht, jederzeit aussteigen zu können (Exit), ohne dass dies negative Konsequenzen mit sich bringt (Gesichtsverlust, Beschämung, ...).

Offene Fehlerkultur Ein offener Umgang mit Fehlern ermöglicht, Probleme zur Sprache zu bringen – sie sind erlaubt, werden besprochen und reflektiert. Fehler werden als Entwicklungspotential für die*den Einzelne*n und für die Organisation gesehen. Dies schließt nicht aus, dass Fehler auch Konsequenzen haben können: Die Grenze zu sanktioniertem Fehlverhalten muss klar benannt werden.

Vermeidung vereinfachender Erklärungen Situationen sollten immer aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden, um offen zu sein für neue Interpretationen. Denn vereinfachende Erklärungen führen zu eingeschränkter Sichtweise und erzeugen „blinde Flecken“. Vielfalt im Team, Jobrotation, Fortbildungen und Überprüfungen, in denen einander entgegengesetzte Positionen/Interpretationen eingenommen und diskutiert werden, sind mögliche Instrumente zur Vermeidung vereinfachender Erklärungen.



METHODEN ZU ALLEN ELEMENTEN DER KULTUR DER ACHTSAMKEIT



1. *Reflexionsfragen*
2. *Impulsfragen*
3. *Fragebogen*
4. *Fragenkatalog
Jugend(verbands)arbeit*
5. *Fragebogen
(Beispiel Jugend
[verbands]arbeit)*

Um das gemeinsame Tun vor dem Hintergrund der Kultur der Achtsamkeit zu reflektieren und darüber miteinander ins Gespräch zu kommen, sind Impulsfragen hilfreich, die im ISK-Team gemeinsam beantwortet werden. Sie können auch Grundlage für den stetigen Austausch und die Reflexion in den unterschiedlichen Teams und Gruppen sein. Das ISK-Team ist frei in der Methodenwahl; Vorschläge dazu und Fragenkataloge nach Bereichen finden sich im Folgenden.

Darüber hinaus ist die Etablierung von regelmäßigen *Feedbackgesprächen* sinnvoll, um das achtsame Miteinander zu pflegen.

1. Reflexionsfragen

Anhand des Fragenkatalogs oder des Fragebogens, der für den jeweiligen Bereich (bspw. Jugendverbandsarbeit) vorgesehen ist, kann das ISK-Team den Ist-Stand hinsichtlich eines achtsamen Miteinanders feststellen und Ideen zur Weiterentwicklung sammeln.

Es ist sinnvoll, wenn zunächst Möglichkeit zur Einzelbearbeitung der Fragen gegeben ist und sich daran der Austausch anschließt. Die Impulsfragen können auch als Einstieg und der Fragebogen als Vertiefung genutzt werden. In jedem Fall sollte unbedingt mitgeschrieben werden; dazu kann die Vorlage „Zwischenfazit: Achtsam hingesehen“ genutzt werden.

Voraussetzung für eine erfolgreiche und zielführende Bearbeitung ist das Ernstnehmen aller individuellen Wahrnehmungen und die besondere Berücksichtigung gerade der kritischen Anmerkungen und Hinweise auf „Schwachstellen“ oder Verbesserungspotentiale: Nur durch diese Perspektive ist eine Weiterentwicklung möglich.

2. Impulsfragen

Die Fragen können wie im Fragekatalog aufgelistet bearbeitet werden. Jedes Teammitglied beantwortet sie zunächst für sich, markiert Fragen, die ggf. eine „Nachforschung im Bereich“ erfordern und sammelt zu jedem Fragenblock die eigenen Eindrücke, Gedanken, Assoziationen, Gefühle und Ideen. Im ISK-Team kann dann der Austausch zu den einzelnen Frageblöcken und den individuellen Antworten stattfinden, um zu klären, was bereits (gut) läuft und etabliert ist, wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt, sowie zu sammeln, welche konkreten Ideen zur Weiterentwicklung existieren. Diese Methode kann aufgrund der sehr freien und kreativen Antwortmöglichkeiten geeignet sein.

3. Fragebogen

Die Einschätzungen können mittels Skala-Fragebogen eingeholt werden. Jedes Teammitglied schätzt die Aussagen zunächst für sich ein, markiert aus der eigenen Perspektive besonders relevante Punkte und solche, die ggf. eine „Nachforschung im Bereich“ erfordern. Im ISK-Team werden dann die einzelnen Einschätzungen zusammengetragen (ggf. anonym per Punkte auf einem Flipchart oder digital mittels Abstimmungssystemen wie Mentimeter). Der Austausch kann dann zu den einzelnen Punkten stattfinden, um zu klären, was besonders auffällig war, was bereits (gut) läuft und etabliert ist, wo es Verbesserungsmöglichkeiten gibt sowie zu sammeln, welche konkreten Ideen zur Weiterentwicklung existieren. Diese Methode ermöglicht Anonymität sowie die Sichtbarmachung der Unterschiedlichkeit der Einschätzungen.



4. Fragenkatalog Jugend(verbands)arbeit

Beteiligung

- ◆ Kinder und Jugendliche sollen nicht passiv geschützt werden, sondern aktiv gestalten können! Wer gestaltet bei uns für wen?
- ◆ Wo und wie ermöglichen wir Beteiligung von Mädchen* und Jungen* (nicht)? Weshalb?
- ◆ Welche demokratischen Strukturen haben wir?
- ◆ Worauf und wie können Teilnehmer*innen unserer Angebote Einfluss ausüben bzw. worüber entscheiden?
- ◆ Worauf und wie können Ehrenamtliche Einfluss ausüben bzw. worüber entscheiden?
- ◆ Wie können Kinder und Jugendliche ihre Perspektive und ihre Bedürfnisse einbringen? Zu welchen Fragen (nicht)?
- ◆ Wie machen wir eine Kultur der Beteiligung für alle Kinder und Jugendlichen (mit denen wir arbeiten) erlebbar?
- ◆ Wenn wir auf unsere Angebote schauen: Welche Art der Beteiligung ermöglichen wir wie? Was wollen wir (nicht) ermöglichen?
- ◆ Wie sehen das die Kinder und Jugendlichen? Wie müssen „Räume“ gestaltet sein, damit Partizipation gelebt werden kann?
- ◆ Wo gibt es Rückmeldemöglichkeiten? Über welchen Weg kann (anonym) Rückmeldung gegeben werden?
- ◆ Welche Aufgaben werden klassischerweise von Erwachsenen / Gruppenleiter*innen / dem Team übernommen? Was wäre anders, wenn die Teilnehmer*innen sie übernähmen? Was bräuchte es, damit Teilnehmer*innen die Aufgaben gut übernehmen könnten?

Sensibilität für organisationale Abläufe

- ◆ Wo und wie besprechen und/oder diskutieren wir Abläufe, Regeln, Verantwortlichkeiten und Rollen?

- ◆ Sind Aufgaben und Zuständigkeiten bei allen bekannt? Wer wird wie über Änderungen der Aufgabenbereiche und Zuständigkeiten informiert?
- ◆ Welche Voraussetzungen sind notwendig, um relevante Informationen zu erhalten?
- ◆ In welchem Rahmen und auf welche Weise findet eine Reflexion der Rahmenbedingungen statt? Wer wird darin eingebunden?
- ◆ Wo, wie und mit wem werden mögliche Gefahrensituationen diskutiert?
- ◆ In welchem Rahmen können Situationen, die zu Irritationen und Verunsicherungen (bei Vorstand/Leitung, Gruppenleiter*innen oder Teilnehmer*innen) führen könnten, angesprochen und transparent gemacht werden? Haben auch Besonderheiten und „ein komisches Bauchgefühl“ Raum?
- ◆ Können alle sich trauen, sich mit ihrer Wahrnehmung und ihren Gedanken einzubringen (auch ohne negative Konsequenzen bspw. seitens der Gruppe zu befürchten)?
- ◆ Wie halten wir einander – auch unaufgefordert – immer auf dem Laufenden?

Grenzachtende Organisationskultur

- ◆ Welche Wertvorstellungen, Normen und Verhaltensweisen sind für uns in der Zusammenarbeit besonders wichtig?
- ◆ Was muss jemand mitbringen, die*der bei uns mitarbeiten möchte?
- ◆ Welche (eigenen und fremden) Ansprüche spüre ich an meiner Arbeit? Welche Normen und Werte stehen dahinter?
- ◆ Welche ungeschriebenen Gesetze gibt es bei uns? Welche Rituale haben wir?
- ◆ Wo gibt es bei uns Unterschiede zwischen zuständigen Ansprechpersonen/Entscheidungsträger*innen und den Menschen, die tatsächlich angesprochen werden bzw. Entscheidungen treffen?
- ◆ Gibt es Angebote, Spiele, Methoden oder Unternehmungen, die Angst machen bzw. Grenzen verletzen (können)?

Wahrung der höchstpersönlichen Rechte

- ♦ Wie gut kenne ich die Kinderrechte? (ein möglicher Link zur Vertiefung: Kinderseite des Bistums Trier zum Thema Prävention <https://grenzenzeigen.de/kinderrechte/>)
- ♦ In welchen Arbeitszusammenhängen waren oder sind Kinderrechte für mich bereits ein Thema?
- ♦ Wo und wie informieren wir Kinder und Jugendliche über ihre Rechte bzw. unterstützen sie in deren Wahrnehmung?
- ♦ Welche Kinderrechte sind bei unseren Angeboten von besonderer Bedeutung? Gibt es ein Einverständnis unter den Verantwortlichen, welche Rechte Kinder und Jugendliche bei uns haben?
- ♦ Wie und wo berücksichtigen wir das Thema „Kinderrechte“ in der Konzeption und Durchführung unserer Angebote (bspw. auch hinsichtlich Sanktionsmaßnahmen)?

Choice/Voice/Exit

- ♦ An welcher Stelle gibt es in unserer Struktur oder unseren Angeboten Wissens- bzw. Machtgefälle? Wie und von wem wird darüber reflektiert? Wie gehen wir damit um?
- ♦ In welchen Situationen und Kontexten können Teilnehmer*innen, aber auch Gruppenleiter*innen und Vorstände (nicht) selbst entscheiden, ob sie an einem Angebot / einem Programmpunkt teilnehmen wollen?
- ♦ Wie und wodurch unterstützen wir Ehrenamtliche und Teilnehmer*innen darin, ihre eigenen Grenzen wahrzunehmen, zu benennen und deren Wahrung einzufordern?
- ♦ Welche Möglichkeiten haben Teilnehmer*innen und Gruppenleiter*innen, sich zu beschweren, wenn ihnen etwas unangenehm ist oder sie sich schlecht behandelt fühlen? Wie erfahren sie von diesen Möglichkeiten?
- ♦ In welchen Situationen berücksichtigen wir die individuellen Grenzen der Teilnehmer*innen und Gruppenleiter*innen (bewusst) nicht? Weshalb?
- ♦ In welchen Situationen bieten wir echte Exit-Strategien (nicht) an? Wie machen wir darauf aufmerksam?

- ♦ Wie berücksichtigen wir in der Vorbereitung unserer Angebote bisher die Sicherung von Choice-, Voice- und Exit-Optionen?

Offene Fehlerkultur

- ♦ In welchem Rahmen und in welchen Situationen können Fehler angesprochen werden? Wann und wo werden sie tatsächlich angesprochen?
- ♦ Wie muss eine Situation sein, damit ich (eigene wie fremde) Fehler anspreche? Auch dann, wenn ich nicht darauf hinweisen müsste, weil niemand anders sie bemerkt hat?
- ♦ Wie und wo werden Fehler reflektiert und wird analysiert, welche Rahmenbedingungen das Auftreten der Fehler begünstigt haben?
- ♦ Wer erfährt in welchem Rahmen zuerst von Fehlern? Wer zuletzt?
- ♦ In welchen Situationen sind Unklarheiten, Unsicherheiten und Ängste Thema?
- ♦ Wer weiß woher, welche Regeln gelten? (Welches Verhalten ist erwünscht, welches zieht Konsequenzen nach sich?)
- ♦ Welches Ziel verfolgen wir, wenn wir über Fehler sprechen?
- ♦ Was müssen Menschen, die einen Fehler gemacht haben, befürchten? Worauf können sie sich verlassen?
- ♦ Wie ermöglichen wir eine regelmäßige Reflexion unserer Verhaltensweisen?
- ♦ Was würde mir helfen, um mit Kritik gut oder besser umgehen zu können?
- ♦ Wie können wir sicherstellen, dass wir gemeinsam aus schwierigen Situationen lernen?
- ♦ Was brauche ich, um Kritik oder Zweifel offen zu benennen? Unter welchen Umständen fällt es mir schwer?
- ♦ Wie können wir ermöglichen, dass Fehler, Missgeschicke oder Versäumnisse offen und ohne Zuweisung von Schuld benannt werden können, sodass wir gemeinsam daraus lernen können?

- ◆ Wie können wir eine schuldfreie Atmosphäre schaffen, in der Fehler, Versäumnisse und Missgeschicke benannt werden?

Vermeidung vereinfachender Erklärungen

- ◆ In welchen Situationen ist Raum zur Besprechung von „Dingen, die irritieren“?
- ◆ Wie motivieren wir die Menschen in unseren Kontexten dazu, Fragen zu stellen, Routinen und Strukturen immer wieder zu hinterfragen? Was brauchen wir, damit das gut gelingt?
- ◆ Wie muss die Situation angelegt sein, damit andere Perspektiven Raum haben?
- ◆ Wie motivieren wir dazu, unterschiedliche Standpunkte einzunehmen? Werden alle als wichtig erachtet? Wann nicht?
- ◆ Wie wird damit umgegangen, wenn jemand Aspekte benennt, die den gewohnten Ablauf und unsere Routinen stören?
- ◆ Wie wird mit den alltäglichen Schwierigkeiten und Gefühlen von Vorstand und Gruppenleiter*innen umgegangen?
- ◆ Inwiefern bin ich offen für verschiedene Perspektiven (nicht nur von meinen Freund*innen, sondern auch von den Menschen, mit denen ich Meinungsverschiedenheiten habe)?
- ◆ Was könnte Routineblindheit für uns bedeuten? Wie können wir sicherstellen, dass wir achtsam bleiben? Welche Rituale helfen mir dabei und könnten auch anderen helfen?



Weitere hilfreiche Materialien:

Materialempfehlung für Kinderschutzeinrichtungen:
Fragekärtchen von Fabian Brückner



5. Fragebogen (Beispiel Jugend[verbands]arbeit)

Zu den Punkten: **1** gar nicht **2** teils-teils **3** vollkommen

Wahrung der höchstpersönlichen Rechte	
These	Punkte 1 – 3
Alle Gruppenleiter*innen kennen die Kinderrechte gut.	
Alle Teilnehmer*innen kennen ihre Rechte gut, weil wir darüber reden / dazu arbeiten.	
Wir akzeptieren und schützen die Privatsphäre der Teilnehmer*innen umfassend.	
Bei uns gilt die Regel: Wenn es zu Sanktionen oder Bestrafungen kommt, darf dabei keineswegs in die Rechte der Kinder und Jugendlichen eingegriffen werden.	
Wenn jemand bei Sanktionen oder Bestrafungen in die Rechte der Kinder und Jugendlichen eingreift, weisen andere Gruppenleiter*innen die Person darauf hin, dass das nicht sein darf.	
Wir diskutieren regelmäßig über angemessene und unangemessene Sanktionsmaßnahmen.	
Wir diskutieren immer wieder offen und transparent im Team über das Recht der Kinder auf sexuelle Selbstbestimmung.	

Choice-Voice-Exit	
These	Punkte 1 – 3
Wir geben den Teilnehmer*innen bewusst die Möglichkeit, an Angeboten und Methoden nicht (aktiv) teilzunehmen, wenn ihnen die Teilnahme unangenehm ist.	
Wir erklären den Teilnehmer*innen zu Beginn unserer Maßnahmen, dass ihre Beteiligung freiwillig ist, sie sagen dürfen, wenn sie an etwas nicht teilnehmen möchten und jederzeit eine ihnen unangenehme Situation verlassen dürfen.	
Wir haben klare Beschwerdewege, wenn jemandem etwas nicht angenehm ist.	
Die Teilnehmer*innen kennen ihre Beschwerdemöglichkeiten und wissen, wie sie sie nutzen können.	
Es ist bei uns selbstverständlich, die Beschwerdemöglichkeiten zu nutzen.	
Wir überprüfen regelmäßig, ob unsere Beschwerdeverfahren funktionieren.	
Wir besprechen und diskutieren mit den Teilnehmer*innen ihre Choice-Voice-Exit-Optionen und in welchen Situationen sie wichtig sein könnten.	
Die Teilnehmer*innen wissen, wie sie ihre Exit-Möglichkeit nutzen können und wie die Gruppenleiter*innen mit ihrem Wunsch umgehen werden.	





5. Fragebogen (Beispiel Jugend[verbands]arbeit)

Zu den Punkten: **1** gar nicht **2** teils-teils **3** vollkommen

Offene Fehlerkultur	
These	Punkte 1 – 3
Fehler können wir im Team offen ansprechen.	
Wenn Fehler passiert sind, versuchen wir die Rahmenbedingungen zu verändern und nicht eine*n Schuldige*n zu finden.	
Wenn Fehler passiert sind, suchen wir gemeinsam nach Lösungen.	
Wenn Fehler passiert sind, wird immer auch die Leitung / der Vorstand / der Pfarrer darüber informiert.	
Auch kleine Fehler und Irrtümer werden bei uns nicht ignoriert, sondern bearbeitet.	
Über Fehler zu sprechen, gehört bei uns zum normalen Umgang.	

Vermeidung vereinfachender Erklärungen	
These	Punkte 1 – 3
Wenn jemandem etwas Irritierendes auffällt, wird dies offen besprochen (ohne dass sich jemand komisch fühlen muss).	
Die Gruppenleiter*innen bilden sich regelmäßig fort.	
Jede Frage, Anmerkung, Irritation und jeder Hinweis werden bei uns ernst genommen und im Team diskutiert.	
Beobachtungen und Fragen werden auch dann geäußert, wenn sie den „normalen Ablauf“ stören könnten.	
Wir arbeiten mit rotierenden Teams, sodass es immer wieder neue Perspektiven gibt.	
Bei uns herrscht das Motto: Je mehr Fragen gestellt werden, desto besser.	
Auch alltägliche Schwierigkeiten und Gefühle haben bei uns Raum: Niemand muss damit alleine klarkommen. Wir unterstützen uns im Team.	



3

5. Fragebogen (Beispiel Jugend[verbands]arbeit)

Zu den Punkten: **1** gar nicht **2** teils-teils **3** vollkommen

Sensibilität für organisationale Abläufe

These	Punkte 1 – 3
Alle Gruppenleiter*innen kennen die Regeln, Abläufe und Zuständigkeiten in unserer Gruppe sehr gut, auch wenn sie sie nicht direkt selbst betreffen.	
Wir tauschen uns regelmäßig gruppenübergreifend auch mit anderen (bspw. auf Dekanats- oder Diözesanebene) über unsere Arbeit aus.	
Es gehört für uns dazu, dass wir immer wieder mit allen gemeinsam darüber sprechen, wie wir das Zusammensein gestalten können, damit sich alle wohl- und sicher fühlen.	
Wir planen immer Zeit ein, damit ein Austausch gemeinsam mit anderen Gruppenleiter*innen über die Erfahrungen und Vorkommnisse des Tages stattfinden kann.	
Situationen, die das Team irritieren könnten, werden angesprochen und transparent behandelt (bspw. Ausnahmen, Übernahme anderer als der vorgesehenen Aufgaben etc.).	



Weitere Fragenkataloge

für einzelne Arbeitsbereiche und Zielgruppen werden nach und nach auf der Homepage durch die Arbeitsbereiche zur Verfügung gestellt.

Zwischenfazit: Achtsam hingesehen

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

***In Spalte 1** kann gesammelt werden, was bereits bewährt und etabliert ist und genau so bleiben sollte, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht.*

***In Spalte 2** kann jenes notiert werden, das verbesserungswürdig ist, wo Schwachstellen deutlich wurden.*

***In Spalte 3** schließlich ist Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung.*



Vorlagen Zwischenfazit

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

Beteiligung

Das ist schon gut, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht	Das ist noch verbesserungswürdig, weil Schwachstellen deutlich wurden	Was uns noch dazu einfällt Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung



Vorlagen Zwischenfazit

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

Grenzachtende Organisationskultur		
Das ist schon gut, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht	Das ist noch verbesserungswürdig, weil Schwachstellen deutlich wurden	Was uns noch dazu einfällt Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung



Vorlagen Zwischenfazit

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

Wahrung der höchstpersönlichen Rechte

<p>Das ist schon gut, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht</p>	<p>Das ist noch verbesserungswürdig, weil Schwachstellen deutlich wurden</p>	<p>Was uns noch dazu einfällt Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung</p>



Vorlagen Zwischenfazit

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

Choice-Voice-Exit		
Das ist schon gut, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht	Das ist noch verbesserungswürdig, weil Schwachstellen deutlich wurden	Was uns noch dazu einfällt Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung



Vorlagen Zwischenfazit

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

Offene Fehlerkultur

<p>Das ist schon gut, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht</p>	<p>Das ist noch verbesserungswürdig, weil Schwachstellen deutlich wurden</p>	<p>Was uns noch dazu einfällt Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung</p>



Vorlagen Zwischenfazit

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

Vermeidung vereinfachender Erklärungen		
Das ist schon gut, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht	Das ist noch verbesserungswürdig, weil Schwachstellen deutlich wurden	Was uns noch dazu einfällt Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung



Vorlagen Zwischenfazit

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

Sensibilität für organisationale Abläufe

Das ist schon gut, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht	Das ist noch verbesserungswürdig, weil Schwachstellen deutlich wurden	Was uns noch dazu einfällt Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung





Vorlagen Zwischenfazit

Diese Zusammenstellung ist ein erster Meilenstein und kann eine wichtige Grundlage für die Schutz- und Risiko-Analyse sowie die Formulierung konkreter Maßnahmen sein.

Und außerdem ...		
Das ist schon gut, weil es einem achtsamen Umgang miteinander entspricht	Das ist noch verbesserungswürdig, weil Schwachstellen deutlich wurden	Was uns noch dazu einfällt Raum für Ideen zur Weiterentwicklung. Dopplungen und Mehrfachnennungen sind dabei völlig in Ordnung

Herangehensweisen zur Verstetigung

Eine Kultur der Achtsamkeit ist nur dann erfolgreich und lebendig, wenn sie von allen Beteiligten in der Einrichtung auch gelebt wird. Dazu zählt, dass alle in der Einrichtung immer wieder miteinander zu den angerissenen Fragen ins Gespräch kommen. Der achtsame Umgang miteinander muss immer wieder aufs Neue reflektiert werden.

Dazu ist es hilfreich, dass einzelne Elemente fest verankert sind in den einzelnen Angeboten, in den unterschiedlichen Settings und im Jahresplan. Die Vorlage „Verstetigungsideensammlung“ kann dabei unterstützen.

Methode: Verstetigungsideensammlung

In jeder Einrichtung gibt es ganz unterschiedliche Anlässe, weshalb Menschen zusammenkommen. Zum Beispiel in einer Pfarrei könnten dies Gremien (Pfarrgemeinderat, Verwaltungsrat), Austauschrunden (bspw. der Firmkatechet*innen), Gruppenzusammenkünfte (bspw. Kirchenchor, Jugendgruppe, Senior*innencafé) und offene Angebote bzw. Veranstaltungen (bspw. Gottesdienste, Bücherei, Pfarrfest) sein. Außerdem gibt es Funktionsträger*innen (bspw. Pfarrsekretär*in, Hausmeister*in, Pfarrer), die gesamte Zielgruppe (Pfarrei) sowie Räumlichkeiten (bspw. Pfarrbüro, Kirche).

Basierend auf dem Organigramm der Einrichtung bzw. der Sammlung der unterschiedlichen Zielgruppen kann dann gemeinsam überlegt werden, wo bspw. Feedbackrunden, Einstiege oder Reflexionsrunden konkret in die eigenen Abläufe des Gruppenalltags integriert werden können. Das ISK kann dazu auf der Metaebene Ideen entwickeln (vielleicht wird deutlich, dass an einer Stelle ein Plakat hängen muss oder jährlich ein „Achtsamkeitstag“ durchgeführt werden soll etc.). Darüber hinaus ist es sinnvoll, dass jede Gruppe und jedes Gremium auch einzeln überlegt, was in ihrem Kontext realistisch und zielführend sein kann.



Die folgende Vorlage dient der Strukturierung der Ideen:

In Feld 1 wird die Gruppe / das Gremium / die Funktionsträger*innen / Räume notiert, dabei kann das Organigramm hilfreich sein.

In Feld 2 wird gesammelt, welche Eigenschaften der Gruppe/des Gremiums bedeutsam sein können, wenn es darum geht, ein Thema dauerhaft im Gedächtnis zu behalten (bspw. hohe Fluktuation, Dauer der Legislaturperiode, Maß an Mitgestaltungsmöglichkeiten, Maß der Abhängigkeit in der Einrichtung, Bezugspersonen außerhalb der Einrichtung, ...).

Feld 3 dient der Zusammenstellung der Schwerpunktthemen: Welche Aspekte der Kultur der Achtsamkeit sind für die jeweilige Gruppe / das Gremium ggf. auch mit Blick auf die spezifischen Eigenschaften besonders relevant? Welche Inhalte sollen transportiert werden?

In Feld 4 wird festgehalten, auf welche Weise bzw. mit welchen Mitteln die jeweiligen Inhalte unter Beachtung der Gruppeneigenschaften verstetigt werden sollen.

Feld 5 dient der Vereinbarung, wer sich für die Umsetzung verantwortlich fühlt und ggf. bis wann die geplanten Maßnahmen realisiert sein sollen.



Wichtig: Es ist sinnvoll, auch für diese Tabelle eine „Wiedervorlage“ vorzusehen, sodass die gesammelten Ideen auf ihre Etablierung hin überprüft werden können.



Beispiele



BISTUM MAINZ
INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT



1 GRUPPE/GREMIUM
KATECHET*INNENRUNDE

2 EIGENSCHAFTEN

- » Viel Wechsel; immer ein Jahr zusammen
- » Es können nicht immer alle
- » Arbeiten in festen Dreierteams

3 ZU VERMITTELNDE INHALTE

- » Rückmeldekultur
- » Choice-Voice-Exit
- » Kinderrechte
- » Fehlerkultur

4 IDEEN ZUR VERSTETIGUNG

- » Bei jedem ersten Treffen: Haltung der Kultur der Achtsamkeit vorstellen; besonderer Schwerpunkt auf Choice-Voice-Exit und Kinderrechten
- » Einstieg in die Runden übers Jahr: Was lief gut / wo gibt es Probleme?
- » Jede Runde: Raum für Feedback innerhalb der Dreierteams

5 VERANTWORTLICHE*R
FUNKTION/NAME
Gemeindeferent*in (ab Start der neuen Runde)

1 GRUPPE/GREMIUM
KINDER IN GRUPPENSTUNDE

2 EIGENSCHAFTEN

- » Wenig Verantwortung
- » Keine komplexen Regelkonstrukte
- » Bezugspersonen haben hohen Stellenwert
→ hohe Abhängigkeit von Erwachsenen
- » Eltern können einbezogen werden

3 ZU VERMITTELNDE INHALTE

- » Eigene Rechte bewusst-machen
- » Mitbestimmung ermög-lichen und Mehrwert auf-zeigen
- » Hinterfragen-Lassen immer wieder ermöglichen
- » Eigenes Bauchgefühl spürbar und besprechbar machen

4 IDEEN ZUR VER-STETIGUNG

- » Feste Runde am Schluss: Wie ging es mir heute?
- » *Kummerkasten*
- » Nach den Sommerferien steigen alle Gruppen-stunden immer thematisch mit Kinderrechten ein.
- » Einmal im Jahr gibt es einen Kindertag zum Thema „Ich kann was“.

5 VERANTWORTLICHE*R
FUNKTION/NAME
Gruppenleiter*innen (ab sofort)

1 GRUPPE/GREMIUM
PFARRZENTRUM

2 EIGENSCHAFTEN

- » viele unterschiedliche Leute/Gruppen nutzen es
- » auch „Durchgangsverkehr“

3 ZU VERMITTELNDE INHALTE

- » Welcher Umgang ist uns wichtig (Kinderrechte, Fehlerkultur)
- » Choice-Voice-Exit
- » Mitbestimmungsmög-lichkeiten
- » Beschwerdemöglichkeiten

4 IDEEN ZUR VER-STETIGUNG

- » Plakat mit Kinderrechten
- » Plakat zu Beschwerde-möglichkeit
- » *Kummerkasten*

5 VERANTWORTLICHE*R
FUNKTION/NAME
Hausmeisterin (in drei Wochen)



Vorlage: Verstetigungsideensammlung

1 GRUPPE/GREMIUM

2 EIGENSCHAFTEN

3 ZU VERMITTELNDE INHALTE

4 IDEEN ZUR VERSTETIGUNG

**5 VERANTWORTLICHE*
R
FUNKTION/NAME**

4

Schutz- und Risiko-Analyse: Genau hinschauen, (hinter-)fragen und bewerten

Info: Worum geht's

In den verschiedenen Kontexten im Bistum Mainz sollen Menschen vor jeder Form von Gewalt geschützt sein. Zusätzlich zu einem achtsamen Miteinander ist es notwendig, Strukturen aufzubauen und zu stärken, in denen nicht-achtsames Verhalten schnell erkannt, aufgedeckt, unterbunden und sanktioniert wird. Dazu ist es sinnvoll, den eigenen Bereich aus unterschiedlichen Perspektiven ganz genau zu untersuchen.

Dabei soll erstens deutlich werden, welche Bedingungen bereits jetzt dabei helfen, vor Grenzverletzungen und Gewalt zu schützen: Wodurch werden bspw. Manipulation und Machtausübung verhindert? Wodurch werden Offenheit und Transparenz unterstützt?

Zweitens sollen Faktoren erkannt werden, welche das Risiko bergen, dass grenzüberschreitendes, übergriffiges bzw. strafbares Verhalten möglich ist, nicht erkannt, übersehen, toleriert oder sogar befürwortet wird. Wo gibt es bspw. Unklarheiten im Umgang mit Nähe und Distanz? Welche Situationen können Unsicherheit auslösen? Was sollte verbessert oder klarer geregelt werden?

Auf dem Fundament der gelebten Kultur der Achtsamkeit kann ein Verband, eine Pfarrei oder Einrichtung aufbauen und unter einem gemeinsamen Dach alle zugehörigen Gruppierungen unterbringen. Mithilfe der Schutz- und Risiko-Analyse werden dann die Bausubstanz sowie die Dachschildeln geprüft. Dabei gibt es zwei Blickrichtungen:

- ◆ Welche Gruppen haben hier Raum, wie sind sie ggf. verbunden, wie viele Räume umfasst die Organisation, wie viel kann man von außen erkennen? So kann sichergestellt werden, dass keine Gruppe aus dem Blick gerät; das ist für die weiteren Schritte hilfreich.
- ◆ Wie dicht ist das Dach – wo kann es reinregnen oder läuft Gefahr, bei einem Unwetter abgeräumt zu werden, wo bleibt alles trocken? So können spezifische Risiken, begünstigende Bedingungen sowie Stärken und Potentiale identifiziert werden und Ausgangspunkt für etwaig notwendige Veränderungen sein.

Jeder Verband, jede Pfarrei oder jede Einrichtung ist trotz vieler Gemeinsamkeiten mit ähnlichen Gruppierungen/Einheiten immer einzigartig. Deshalb ist es notwendig, dass jede dieser Organisationen eine eigene und individuell auf Pfarrei, Verband oder Ein-



richtung abgestimmte Schutz- und Risiko-Analyse erstellt. Es kann sogar notwendig sein, in einem großen Verband mit vielen Einrichtungen oder Untergliederungen mehrere Schutz- und Risiko-Analysen durchzuführen oder auszudifferenzieren. So können sich bspw. in einem Caritasverband die Schutz- und Risikofaktoren der Altenhilfeeinrichtung sehr von denen in der Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung oder im psychosozialen Beratungszentrum unterscheiden.

Die individuellen Eigenheiten werden in der strategischen Ausrichtung und Vision, z. B. einem Leitbild, sichtbar, die sich sowohl in der formalen Struktur (Hierarchien, Zuständigkeiten, Arbeitsabläufe etc.) als auch in der Organisationskultur (informelle Struktur, ungeschriebene Gesetze, gelebte Normen, Werte und Traditionen etc.) wiederfinden. Formale und informelle Faktoren können grenzüberschreitendes Verhalten begünstigen und/oder verhindern.

Die formale Struktur kann meist leicht in einem Organigramm dargestellt werden. Die Organisationskultur ist weniger greifbar. Sie wächst aus Erfahrungen und konkreter Praxis, ist nur langfristig veränderbar und kann in unterschiedlichen Rollen verschieden erlebt werden. Deshalb ist es wichtig, vielfältige Sichtweisen in die Schutz- und Risiko-Analyse einfließen zu lassen und auf so viele Informationsquellen wie möglich zurückzugreifen; alle beteiligten Akteur*innen sollen darüber in Austausch kommen, welche Eigenschaften der Organisation aus ihrer Perspektive eine mögliche Gefährdung darstellen. Unterschieden nach der Rolle in der Organisation setzen sich die Informationsträger*innen mit den Strukturen und Arbeitsabläufen auseinander, mit denen sie konfrontiert sind.

Folgende Schritte sind sinnvoll:

- ◆ Erarbeitung einer Übersicht über die (formale) Struktur der Organisation
- ◆ Identifikation der verschiedenen Informationsträger*innen (Menschen, die Wissen über die Organisation haben und deshalb Antworten auf unsere Fragen haben könnten. Hier können auch Personen identifiziert werden, die in der obigen Organisationsübersicht noch nicht erfasst sind.)
- ◆ Sammlung der Informationen, unterschieden nach Informationsträger*innen
- ◆ Auswertung der Informationen und Dokumentation.



Die Ergebnisse können in den Übersichten aus Kapitel 5 gesammelt werden:
Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und
Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2



1. Erarbeitung eines Organigramms
2. Informationsträger*innen identifizieren

1. METHODE: ERARBEITUNG EINES ORGANIGRAMMS

Um eine Übersicht über die formale Struktur und erste Hinweise auf die gelebte Kultur der Organisation zu erhalten, ist die Erarbeitung bzw. ggf. Überprüfung und Anpassung eines Organigramms der Einrichtung geeignet. Sie kann auf den ersten Überlegungen zur Zusammenstellung des ISK-Teams aufbauen (vergl. S. 18). Das Schaubild sollte in jedem Fall die formale Struktur und Schnittstellen zu anderen Organisationen abbilden, aber auch Angebote und informelle Zusammenhänge berücksichtigen. Zur Erarbeitung kann es hilfreich sein, dass zunächst jedes Mitglied des ISK-Teams in Einzelarbeit ein Organigramm erstellt und die Ergebnisse im Anschluss zusammengeführt werden. Im zweiten Schritt werden die Ergebnisse gemeinsam gesichtet, ausgewertet und besprochen.

Folgende Fragen können bei der Erstellung unterstützen:

- ◆ Welche Personen sind haupt- oder ehrenamtlich bei uns tätig?
- ◆ In welchen formellen hierarchischen Verhältnissen stehen sie zueinander? Welche informellen Hierarchien gibt es?
- ◆ Wer trifft bei uns Entscheidungen?
- ◆ Wer ist wem weisungsbefugt?
- ◆ Wer verfügt über formelle oder informelle Macht?
- ◆ Welche Kommunikationswege gibt es (wer bespricht was mit wem in welchem Rahmen)?
- ◆ Wer ist für welche Angebote zuständig?
- ◆ Wen erreichen wir mit unseren Angeboten?
- ◆ Welche „äußeren“ Einflüsse gibt es?
- ◆ Welche Kooperationen (intern wie extern) gibt es?
- ◆ Wo gibt es Probleme/Differenzen/Konflikte?

Folgende Fragen können bei der anschließenden Auswertung bzw. dem Austausch unterstützen:

- ◆ Wo gibt es klare Regelungen, Transparenz und einen gelingenden Austausch?
- ◆ Wo gibt es Schief lagen, Unklarheiten, Probleme?
- ◆ Welche Strukturen können schützend wirken?
- ◆ Welche Strukturen könnten Gefahren beinhalten?
- ◆ Wo sind Strukturen wesentlich von einzelnen Personen abhängig, wo weniger?
- ◆ Wo erreichen/arbeiten wir mit Kindern, Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen?

2. METHODE: INFORMATIONSTRÄGER*INNEN IDENTIFIZIEREN

Je nach Organisation unterscheiden sich die Personen und Gruppen, welche eine eigene Blickrichtung auf Struktur und Kultur der Organisation einbringen und so zur Schutz- und Risiko-Analyse beitragen können. Erste Personen und Gruppen werden im Organigramm genannt. Oftmals gibt es weitere Menschen, die den Prozess durch ihre Perspektive bereichern können. Um keine wichtigen Informationen zu verlieren, können die Teammitglieder zunächst einzeln überlegen, welche Personen oder (Teil-) Gruppen eine eigene Sicht auf die Organisation haben könnten. Dies wird im ISK-Team zusammengetragen und kann in die Vorlage „Ergebnissicherung“ eingetragen werden. Daran anschließend sollte der Prozess transparent in der Organisation kommuniziert werden (das kann bspw. im [Jugend]Verband per Mail, in der Pfarrei mittels Pfarrblättern oder im Kindergarten mittels Elternbrief und Aushang geschehen); dabei kann nach weiteren Personen und Gruppen gefragt werden, welche ggf. noch nicht berücksichtigt wurden.

Gut zu überlegen gilt es, worüber an dieser Stelle mit welcher Intention informiert werden soll. Welche Rückmeldungen sind gewünscht, zu welchen wird ermutigt und über welche Wege kann eine Rückmeldung erfolgen? Möglichkeiten und Grenzen der Beteiligung sind über die Rückmeldung klar zu beschreiben.

Als Inspiration bei der Zusammenstellung der Informations-träger*innen, auch über das Organigramm hinaus, könnte folgende Liste dienen:

- ◆ Hauptamtliche im direkten Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und/oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen – ggf. unterschieden in ihren unterschiedlichen Berufsgruppen und Rollen
- ◆ Ehrenamtliche im direkten Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und/oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen (bspw. Katechet*innen, Mitarbeiter*innen in Kindergottesdienst-Teams, ...)
- ◆ Teilnehmer*innen, Zielgruppen (auch ggf. Kita-Kinder und Bewohner*innen)
- ◆ Betroffene von sexualisierter Gewalt
- ◆ Ehemalige aus allen Gruppen
- ◆ Praktikant*innen, Teamer*innen, Personen im FSJ/BFD und deren Anleitungen
- ◆ Eltern, Erziehungsberechtigte, Angehörige
- ◆ Menschen an Schnittstellen ohne oder mit wenig Kontakt zu Kindern, Jugendlichen und/oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen (Hausmeister, Hauswirtschaft, Pfarrsekretär*innen)
- ◆ Außenstehende/Unbeteiligte (wie nehmen sie uns wahr und weshalb?)

Die Zusammenstellung der Informationsträger*innen kann je nach Rolle aufgelistet werden:

1. Personen auf verschiedenen Leitungsebenen (mit großem Einfluss) sowie Teilnehmer*innen (geringe Einflussmöglichkeiten)
2. außenstehende Bezugspersonen für die Kinder, Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen
3. Ehemalige (Menschen, die zu einem früheren Zeitpunkt zu den Gruppen 1 und/oder 2 gehörten)
4. Ggf. Interessierte Öffentlichkeit z. B. in der Pfarrgemeinde

Eine solche Identifizierung von verschiedenen Informationsträger*innen könnte bei der Auswertung zu besonderen Erkenntnissen führen.



VORLAGE: ERGEBNISSICHERUNG


BISTUM MAINZ
INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT


Die folgende Liste dient der Übersicht

1. Welche Personengruppen können wichtige Informationen beisteuern? (Informationsträger*innen)
2. Auf welche Weise werden die Informationen erfragt? (Instrument)
3. Wer kümmert sich um die Durchführung? (Zuständigkeit)
4. Bis wann liegen die Ergebnisse vor? (Terminierung)

Informationsträger*innen	Instrument	Zuständigkeit	Terminierung



VORLAGEN UND METHODEN: INSTRUMENTE ZUR SAMMLUNG VON INFORMATIONEN

*Alle Akteur*innen sollen ihre Sichtweise angemessen einbringen können. Je nach Rolle innerhalb der Organisation sind unterschiedliche Herangehensweisen zielführend. Die folgenden Vorlagen und Methoden sind als Anregung und Grundlage zu verstehen, die auf die konkreten Begebenheiten vor Ort angepasst werden müssen.*

Es können z. B. folgende Zielgruppen in ihrer Rolle unterschieden werden:

1. Leitungen/Vorstände, Gruppenleiter*innen, Katechet*innen, Mitarbeiter*innen: Menschen, die großen Einfluss auf die Rahmenbedingungen und Ausgestaltung von Angeboten nehmen (können) und dadurch eine besondere Rolle mit Machtaspekten einnehmen.
2. Teilnehmer*innen: Menschen, die Angebote wahrnehmen und deren Möglichkeit, sich einzubringen, im Wesentlichen davon abhängt, wieviel Einfluss ihnen gewährt wird.
3. Eltern/Angehörige: Menschen, die nicht selbst an den Angeboten teilnehmen, aber außenstehende Bezugspersonen für die Kinder, Jugendlichen oder schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen sind.
4. Ehemalige: Menschen, die zu einem früheren Zeitpunkt zu den Gruppen 1 und/oder 2 gehörten.
5. Ggf. Interessierte Öffentlichkeit z. B. in der Pfarrgemeinde

METHODEN FÜR WORKSHOPS MIT LEITUNGEN/ VORSTÄNDEN, HAUPTBERUFLICHEN UND EHRENAMTLICHEN MITARBEITER*INNEN



1. Wimmelbild mit Fragen
2. Fragebogen
3. Standogramm (Beispiel Leiter*innenrunde)
4. Fallbeispiele
5. „Als ich selbst Teilnehmer*in war“
6. Begehbare Schaubild
7. Perspektive von Täter*innen

1. Methode: Wimmelbild mit Fragen

Ziel der Methode ist es, die eigenen Strukturen und Regeln auf ihre Belastbarkeit, Durchlässigkeit und Funktion hin zu überprüfen.

Die Leitungen der jeweiligen Gruppe betrachten gemeinsam ein zu ihrem Engagementbereich passendes Wimmelbild z. B. von Zartbitter e.V. und besprechen dabei zum Beispiel folgende Fragen:

- ♦ Welche Situationen nehme ich als angenehm/schön wahr und weshalb?
- ♦ Welche Situationen nehme ich als unangenehm/gewaltvoll wahr und weshalb?

Dabei reflektieren sie gleichzeitig, inwiefern diese Situationen auch im eigenen Setting (Gruppenstunde, Zeltlager, Pflege, Beratung, ...) stattfinden könnten, welche Faktoren dies ermöglichen oder verhindern und welche Faktoren dazu beitragen oder verhindern (können), dass die Teilnehmer*innen sowohl das Schöne als auch das Gewaltvolle erfahren.



Die Ergebnisse können in den Übersichten aus Kapitel 5 gesammelt werden:
Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und
Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2

2. Methode: Fragebogen¹

Ziel der Methode ist die systematische Erfassung von Gefährdungslagen und Schwachstellen – Gesprächsgrundlage

Alle Leitungen von Gruppen erhalten einen Fragebogen (vgl. Vorlagen im Folgenden) und notieren in einer ersten Phase einzeln oder zu zweit Risiken. Die Ergebnisse werden in der Gesamtgruppe vorgestellt, diskutiert und auf einem Plakat oder mittels Moderationskarten für alle gut sichtbar festgehalten. Anschließend werden Möglichkeiten gesammelt, die jeweiligen Risiken wirksam zu minimieren.

Dabei ist zu beachten: Nicht jede Gefährdungslage oder Schwachstelle lässt sich vollständig beseitigen. Allerdings gilt es, die aufgedeckten Risiken so weit wie möglich zu reduzieren.



Die Ergebnisse können in den Übersichten aus Kapitel 5 gesammelt werden:
Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und
Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2

¹ In Anlehnung an Erzbistum Berlin, Arbeitshilfe Institutionelle Schutzkonzepte, Methode: Fragebogen Risiko-Analyse, Erzbistum Köln, Institutionelles Schutzkonzept, Fragenkatalog Risiko-Analyse



1

Fragebogen zur Risiko-Analyse in einer Überblicksversion

Welche Möglichkeiten hätte ein*e potentielle*r Täter*in, Kinder, Jugendliche oder schutz- und hilfebedürftige Erwachsene in eurer Einrichtung/eurem Verband/euren Gruppen zu missbrauchen? Welche Risiken wurden bei früheren bekannten Vorfällen deutlich?

Risikobereich & Reflexionsfrage

Welche Risiken siehst du?

Personalauswahl

Wie kann ich hier
Leiter*in/Mitarbeiter*in/
Ehrenamtliche*r werden?

Gelegenheiten

Wer trifft wo, wann,
warum und wie lange auf
wen? Welche besonderen
sensiblen Situationen
könnten hier leicht aus-
genutzt werden?

Räumliche Situation

Welche räumlichen
Begebenheiten würden es
einem potentiellen Täter
oder einer potentiellen
Täterin leicht machen?

Regeln

Welche ausgesprochenen
und unausgesprochenen
Regeln gibt es hier?
Wer legt diese Regeln
fest? Was geschieht bei
Nicht-Einhaltung der
Regeln?

Entscheidungsstrukturen

Wie werden Entschei-
dungen hier grundsätz-
lich getroffen?
Wer entscheidet was?
Wie ließen sich offizielle
Regeln oder Entschei-
dungen umgehen?





Fragebogen mit ausführlichen Fragen zu den Teilbereichen Zielgruppe, Struktur, Kultur der Einrichtung, Konzept

Zielgruppe

Mit welchen Zielgruppen arbeitet die Organisation?

Wie viele Personen sind für die gleiche Gruppe an Kindern, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zuständig?

Wie wird der Austausch unter den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen aller Ebenen 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 (bspw. im Bezug auf bestimmte Zielgruppen wie Menschen mit Behinderung, besonderem Hilfe- und Assistenzbedarf, in besonderen Lebenssituationen oder bestimmten Altersgruppen etc.)?

Zielgruppe

Finden Übernachtungen statt oder sind Transportsituationen vorhanden?
Welche Risiken bringen diese mit sich?

In welchen Situationen entstehen 1:1 Betreuungssituationen?

In welchen Situationen sind Kinder, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen unbeaufsichtigt?

Wie wird die Privatsphäre der Kinder, Jugendlichen und schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen geschützt?

Gibt es ein Beschwerdesystem für die Kinder und Jugendlichen bzw. für schutz- und hilfebedürftige Erwachsene? An wen können sie sich bei Grenzverletzungen wenden?

Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert? Ist dieses Beschwerdesystem allen bekannt?

Wie erleben Kinder und Jugendliche Leitung? Wie erleben Schutz- und Hilfebedürftige uns als Helfende/Beratende?

Struktur

Welche Strukturen haben wir in unserer Organisation? Wie sieht das Organigramm unserer Organisation aus? Wer hat wieviel Verantwortung und Macht?

Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?

Sind sie allen Beteiligten klar, den Ehrenamtlichen sowie den Kindern, Jugendlichen und deren Erziehungsberechtigten sowie schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen?

Sind die Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Leiter*innen, Haupt- und Ehrenamtlichen klar definiert und verbindlich festgelegt?

Wissen alle, wofür sie zuständig sind, wie die Abläufe sind, an wen sie sich wenden können, wenn Schwierigkeiten auftauchen?

Wie ist der Führungsstil?

Gibt es 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 Kinder und Jugendlichen bzw. der Schutz- und Hilfebedürftigen Priorität vor der Fürsorge gegenüber haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen?

Struktur

Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in der Einrichtung, den Teams und Gruppen?

Wie wird mit Fehlern umgegangen? 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 der*die Einzelne mit seiner*ihrer Arbeit für die Anderen? Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?

Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten / Angehörigen bzw. anderen Betreuungs- und Bezugspersonen organisiert?

Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation, sind sie transparent oder leicht manipulierbar?

Kultur der Einrichtung / Haltung der Ehrenamtlichen & Gruppenleiter*innen

Gibt es für den Umgang mit Kindern und Jugendlichen bzw. Schutz- und Hilfebedürftigen ein Regelwerk / einen Verhaltenskodex?

Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert? Ist dieser Verhaltenskodex Thema bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter*innen/Leiter*innen in Haupt- und Ehrenamt?

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 Fachwissen über das Thema „sexualisierte Gewalt“ auf allen Ebenen der Organisation?

Konzept

Hat die Organisation ein klares pädagogisches/fachliches Konzept für die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen bzw. Schutz- und Hilfebedürftigen?

Gibt es darin konkrete Handlungsanweisungen für die Gruppenleiter*innen / Mitarbeiter*innen darüber, was im pädagogischen/fachlichen Umgang erlaubt ist und was nicht? Zum Beispiel:

- » *Dürfen Kinder, Jugendliche bzw. Schutz- und Hilfebedürftige mit nach Hause genommen werden?*
- » *Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?*
- » *Wie ist die Privatsphäre der Kinder und Jugendlichen bzw. Schutz- und Hilfebedürftigen und der Mitarbeiter*innen / Leiter*innen definiert?*
- » *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 (Fort- und Weiterbildung für haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter*innen, Präventionsschulung, erw. Führungszeugnisse ...)?

Gibt es bereits ein Institutionelles Schutzkonzept?
Seit wann?
Wer war bei der Erarbeitung eingebunden?
Wer ist heute darüber informiert?

Gab es schon eine Weiterentwicklung des Konzeptes?

Gibt es ein verbindliches Interventionskonzept, wenn doch etwas passiert?

Räumliche Gegebenheiten

Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Risiken bergen? (z. B. abgelegene Toiletten, dunkle Gänge etc.)

Handelt es sich um ein öffentliches Gebäude, zu dem auch Fremde Zutritt haben?

Gibt es Orte, die eher gemieden werden? Woran liegt das?

Gibt es verschlossene Räume bzw. Räume, zu denen nur bestimmte Personengruppen Zugang haben? Welche Risiken birgt das?

Gibt es getrennte Toiletten/ Waschräume?

Sind die Übernachtungsräume/ Zelte „verschießbar“? Wird die Privatsphäre gewahrt?

Gibt es Rückzugsorte für Kinder, Jugendliche und Schutz- und Hilfebedürftige?
Gibt es Rückzugsorte für die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen/Leiter*innen?

3. Methode: Standogramm (Beispiel Leiter*innenrunde)

Ziel der Methode:

*Sichtweise der Leiter*innen kennenlernen*

- ◆ Thematik ansprechen und anfangen zu sensibilisieren
- ◆ Konzept für die Leiter*innenrunden
- ◆ Standogramm als Einstieg
- ◆ Positionen abfragen

Ablauf

Wir stellen die Fragen laut in den Raum; es gibt entweder mehrere Antwortmöglichkeiten, bspw. auf die Ecken des Raumes aufgeteilt, oder es gibt „Ich stimme zu“ und „Ich stimme nicht zu“ an den jeweils gegenüberliegenden Seiten des Raumes, und man darf sich auf einer Linie zwischen beiden Antwortmöglichkeiten positionieren. Nach jeder Aussage und Positionierung der Teilnehmer*innen fragen wir unterschiedliche Personen zu ihrem Standpunkt ab. „Warum hast du dich hierhergestellt?“ Es geht darum, möglichst konkret zu werden und mit dem Blick bei der eigenen Gruppe zu bleiben. Möglich ist auch, in die Runde zu fragen, wer etwas dazu sagen möchte. Es wäre schön, wenn alle mal zu Wort kämen.

Frage zum Einstieg noch ohne Aufstellung im Raum

Warum ist die Zielgruppe unserer Veranstaltungen besonders gefährdet, was sexualisierte Gewalt betrifft?

Ideen für Aussagen mit Aufstellung im Raum

- ◆ In unserem/r Verband/Dekanat/Einrichtung etc. gibt es eine offene Diskussion- und Streitkultur.
- ◆ Es gibt innerhalb unseres/r Verbandes/Dekanats/ Einrichtung etc. feste Regeln für den Umgang mit Nähe und Distanz zwischen Gruppenleiter*innen/Mitarbeiter*innen und Kindern, Jugendlichen sowie Schutz- und Hilfebedürftigen (z. B. Gruppenkinder dürfen nicht auf dem Schoß der Leiter*innen sitzen. Wer darf wen umarmen? Ein Pärchen unter den Gruppenleiter*innen darf als solches nicht erkennbar sein. Wer darf wann in welches Zelt? Etc.)



- ◆ Wir als Team/Leiter*innenrunde/etc. tun aktiv etwas dafür, Gefahrensituationen hinsichtlich sexualisierter Gewalt zu vermeiden.
- ◆ Ich bin der Meinung, dass uns als Verband/Dekanat/Einrichtung etc. ein Konzept fehlt, das den Umgang mit sexueller Gewalt klar formuliert.
- ◆ Im Zeltlager gibt es keine Angriffspunkte für Täter*innen, für sexualisierte Gewalt gegenüber Gruppenkindern. (z. B.: Es gibt keine Situation, bei der ein*e Gruppenleiter*in mit einem Kind alleine ist. Es gibt immer mehrere Leiter*innen, die für eine Gruppe zuständig sind. Auf der Tageswanderung sind jeweils immer mehrere – männliche und weibliche – Leiter*innen dabei.)
- ◆ In unserem Verband/Dekanat/etc. haben manche Leute mehr zu sagen als andere. Dies könnte zum Anwenden von sexueller Gewalt ausgenutzt werden.
- ◆ Für eine*n Täter*in ist es leicht, auf unseren Veranstaltungen Angriffspunkte zu finden.
- ◆ Ich weiß, wie ich damit umgehen muss, wenn ich Zeug*in sexueller Gewalt werde oder mir ein Kind von einem Vorfall berichtet.
- ◆ Ich bin mir der Übergänge zwischen Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt bewusst.
- ◆ Ich fühle mich unsicher im Erkennen von sexualisierter Gewalt.
- ◆ Wenn ich Zeug*in oder selbst Opfer sexueller Gewalt werde, weiß ich, an wen ich mich wenden kann.
- ◆ Wenn ich Zeug*in sexueller Gewalt im Zeltlager werden würde, würde ich mich als erstes an ... wenden.
(bitte einsetzen: beste*r Freund*in, Lagerleitung, Diözesanebene etc.)

Zudem kann man Beispiele nennen, anhand derer beurteilt wird, ob Situationen gefährdende Momente haben (könnten) und weshalb (nicht). Es sollten Situationen sein, die man vom Zeltlager oder der Gruppenstunde her kennt. Dazu eignen sich auch gut Wimmelbilder!

Dokumentation

Eine Dokumentation des Ganzen während der Übung gestaltet sich schwierig. Allerdings wäre es gut, im Anschluss nochmal wichtige Punkte zu sammeln und auf einem Plakat festzuhalten. Die Überschrift könnte lauten: „Unser Schutzkonzept – Wichtige Ansatzpunkte“. So wird deutlich, an welchen Punkten man auf jeden Fall nochmal dranbleiben muss.



*Die Ergebnisse können in den Übersichten aus Kapitel 5 gesammelt werden:
Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und
Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2*

4. Methode: Fallbeispiele

Ziel der Methode ist es, die eigenen Strukturen, Alltagssituationen und Regeln auf ihre Belastbarkeit, Durchlässigkeit und Funktion hin zu überprüfen.

Leitungen der Gruppen/Mitarbeiter*innen dürfen zunächst selbst Situationen überlegen, die für die Teilnehmer*innen/Klient*innen/Bewohner*innen/Patient*innen oder aber auch für die Mitarbeiter*innen/Gruppenleiter*innen grenzüberschreitend oder übergreifend sind. Die Beispiele können dem realen Erleben entspringen, aber auch erfunden sein. Auch ein Teil der Ergebnisse aus der Methode „Als ich selbst Teilnehmer*in war“ können dafür genutzt werden.

Folgende Beispielsituationen können ebenfalls genutzt werden

- ◆ Alle müssen das Spiel Hochstapelei/Kartenrücken/Wahrheit oder Pflicht mitspielen, obwohl es manchen Teilnehmer*innen unangenehm ist.
- ◆ Eine Tradition sieht für die neuen Gruppenleiter*innen als Initiationsritus ein demütigendes Ritual vor.
- ◆ Es werden von einem Kind Nacktbilder aufgenommen und verschickt.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in läuft nackt von der Dusche zum Zelt. Manchen Teilnehmer*innen ist das nicht angenehm.
- ◆ In einer Messenger-Gruppe des Zeltlagerteams werden immer wieder Dickpics, Brüste oder pornographische Gifs gepostet.
- ◆ Eine verantwortliche Person berührt eine*n Teilnehmer*in gegen deren*dessen Willen immer wieder an intimen oder für den*die Teilnehmer*in unangenehmen Stellen.
- ◆ Alle müssen nach dem Sportunterricht / dem Schwimmbadbesuch gemeinsam in der Sammeldusche duschen.
- ◆ Während die Patient*innen/Bewohner*innen gewaschen werden, steht die Tür zum Gang offen, damit die Mitarbeiter*in hört, was draußen los ist.
- ◆ Ein junger Mensch mit Behinderung äußert den Wunsch nach einem sexuellen Erlebnis. Die Mitarbeiter*in ignoriert den Wunsch und tut so, als hätte sie ihn nicht gehört.

- ♦ Eine ältere Dame macht sich in einer Altenhilfeeinrichtung abends oft auf den Weg zu einem Mitbewohner. Die Nachtwache schließt die Tür des Zimmers ab, um dies zu unterbinden.
- ♦ In der Beratungsstelle unterhalten sich zwei Berater*innen über eine*n Klient*in, während wartende Klient*innen dies mitbekommen.

Die Fallbeispiele werden dann mit Blick auf folgende Fragen besprochen

- ♦ Was ermöglicht oder verhindert, dass so eine Situation in unseren Kontexten stattfindet?
- ♦ Was ermöglicht oder verhindert, dass die Betroffenen sich schnell Unterstützung holen können?
- ♦ Was ermöglicht oder verhindert, dass die Situation von Gruppenleiter*innen schnell wahrgenommen und bearbeitet werden kann?

Darauf aufbauend werden im letzten Schritt Handlungsideen formuliert, die zum Ziel haben sollen, dass es nach Möglichkeit nicht zu Situationen kommt, die als gewaltvoll erlebt werden (können), oder sie – falls dies nicht gelingt – schnell wahrgenommen und bearbeitet werden können.



Die Ergebnisse können in den Übersichten aus Kapitel 5 gesammelt werden:
Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und
Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2



5. Methode: „Als ich selbst Teilnehmer*in war“

Ziel der Methode ist es, den Blick von inhaltlichen und organisatorischen Notwendigkeiten hin zu den Bedürfnissen und Gefühlen der Zielgruppe zu richten.

Die Gruppenleiter*innen werden gebeten, sich zu vergegenwärtigen, wie sie als Kind/Jugendliche*r die Angebote ihrer Gruppe (Gruppenstunde, Zeltlager, Übernachtungswochenende, Sternsingeraktion, ...) erlebt haben. Möglicherweise wird dazu traumreisenartig der Ablauf eines solchen Angebots oder dessen wesentliche Elemente kurz benannt (bspw. An- und Abreise, Zeltzuteilung, Übernachtung im Freien, Sanitär-situation, Spiele, Nachtwanderung etc.). Die verschiedenen Angebote und Elemente können als Gedankenstütze auf Kärtchen geschrieben und ausgelegt/angepinnt werden. Dann sollen die Gruppenleiter*innen folgende Fragen beantworten:

Damals in diesem Angebot ...

- ◆ war für mich besonders wichtig, dass ...
- ◆ hat mir am besten gefallen ...
- ◆ war am eindrucklichsten ...
- ◆ fand ich bedrückend, wenn/dass ...
- ◆ habe ich mich bemüht zu vermeiden, dass ...

Die Antworten werden gesammelt, entsprechend zugeordnet und gemeinsam besprochen. Dabei können folgende Fragen unterstützen:

- ◆ Welche Regeln/Angebote/Strukturen etc. waren stärkend?
- ◆ Welche Regeln/Angebote/Strukturen etc. waren bedrückend?
Was hätte Abhilfe schaffen können?
- ◆ Wo hätte etwas gefährlich werden können oder wurde es sogar? Was hätte Abhilfe schaffen können?
- ◆ Was ist auch in unseren Angeboten heute noch so? Was hat sich verändert?

Darauf aufbauend können dann Handlungsideen folgen: Welche Regeln/Angebote/Strukturen müssen hinterfragt und/oder verändert werden? Welche werden aus gutem Grund beibehalten? Wozu sollte bei den aktuellen Teilnehmer*innen Rückmeldung zu ihrem Erleben eingeholt werden?



Die Ergebnisse können in den Übersichten aus Kapitel 5 gesammelt werden:
Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und
Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2

6. Methode: Begehbare Schaubild¹

Ziel der Methode ist es, anhand der tatsächlichen räumlichen Gegebenheiten vor Ort die daraus resultierenden und erlebten Risiken und Schutzfaktoren für sexualisierte Gewalt zu ermitteln. Diese Methode ist ebenso gut geeignet für die Vorbereitung von Freizeiten, Übernachtungen, Zeltlagern etc.

Zur Durchführung werden entweder ein Raumplan auf einem Flipchartpapier / großen Plakat und pro Person ein Spielstein benötigt oder mit Raumbezeichnungen beschriftete A4-Blätter, leere Blätter zur Ergänzung, Eddings und ein Flipchart. Im letzteren Fall werden die mit den Örtlichkeiten beschrifteten Blätter so auf dem Boden ausgelegt, dass die Gruppenleiter*innen die Räume im Kleinformat „begehen“ können. Andernfalls wird der Raumplan für alle gut einsehbar in die Mitte gelegt. Alle werden nun gebeten, sich oder ihren Spielstein „in einen Raum zu stellen“, der ihrer Ansicht nach entweder

- ◆ Gefahr für sexuelle Gewalt bietet oder
- ◆ für den bereits präventive Absprachen getroffen wurden.

Fehlende Örtlichkeiten können noch ergänzt werden. Haben alle einen Ort gefunden, werden die Einschätzungen für die jeweiligen Räume nacheinander beschrieben und von den anderen bei Bedarf ergänzt. Im Mittelpunkt sollte stehen, welche Atmosphäre und welche Beziehungsgestaltung am jeweiligen Ort zu einem Risiko beitragen. Die konkreten Risiken werden je Raum notiert. Im Anschluss werden Möglichkeiten gesammelt, wie die ermittelten Risiken wirksam minimiert werden können.



Die Ergebnisse können in den Übersichten aus Kapitel 5 gesammelt werden:
Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und
Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2

¹ Vgl. Erzbistum Berlin, Arbeitshilfe Institutionelle Schutzkonzepte, Methode: Begehbare Schaubild

Mögliche Räume (Auswahl anpassen und ergänzen):

- | | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|
| - Gruppenraum/
Klassenraum | - Privatwohnung auf
dem Grundstück | - Erste-Hilfe-Station |
| - Keller | - Garage/Scheune | - Waschküche/
Wäscheraum |
| - Sakristei | - Dienstzimmer | - Dachboden |
| - Toiletten | - Sportraum/
Turnhalle | - Beichtstuhl/Beicht-
raum |
| - Duschräume | - Computerraum | - Schulhof |
| - Küche | - Fahrdienst | - Fahrstuhl |
| - Flur | - Pausenraum | - Umkleideräume |
| - Abstellkammer | - Zimmer der
Bewohner*
innen | - Sammeldusche
(Schwimmbad) ... |
| - Kirche | | |
| - Garten | | |
| - Werkstatt | - Gemeinschaftsraum | |

7. Methode: Perspektive von Täter*innen

Ziel der Methode ist es, aus der Sicht potentieller Täter*innen die Schwachstellen und Risiken der eigenen Einrichtung zu identifizieren. Es ist sinnvoll, im Voraus das Wissen zu Strategien von Täter*innen aus der Präventionsschulung nochmal auszutauschen und aufzufrischen sowie einen ergänzenden Blick in die „Kinder schützen“-Broschüre zu werfen.

Variante 1

Im Raum könnte für alle gut sichtbar das Organigramm und/oder eine Sammlung der verschiedenen Angebote platziert werden. Die Gruppenleiter*innen/Mitarbeiter*innen sammeln zunächst in Einzelarbeit Antworten auf folgende Fragen:

- ◆ Wo würden Täter*innen sich bei uns „wohlfühlen“?
- ◆ Wo geben unsere Strukturen potentiellen Täter*innen „günstige Gelegenheiten“?
- ◆ Welche Gegebenheiten machen es Täter*innen bei uns einfach/schwer?

Dann wird zusammengetragen, welche Schwachstellen und Risiken in der Einzelarbeit aufgefallen sind; auch diese Phase kann dazu dienen, dass die Gruppe kreativ weiterdenkt und zusätzliche Gefahrenquellen deutlich werden. Dem kann ein Brainstorming folgen, durch welche Maßnahmen die Risiken behoben oder verringert werden können.

Variante 2 mit „Fragebogen Täter*innenperspektive“¹

Die Gruppenleiter*innen/Mitarbeiter*innen erhalten einen Fragebogen (vgl. Vorlage im Folgenden), den sie zunächst einzeln bearbeiten. Nach dieser Phase wird die Täter*innenperspektive bewusst verlassen (bspw. durch Rollenausstiege wie „aktives Ausschütteln“ oder „Raum verlassen und wieder betreten“). Gemeinsam in der Gruppe wird dann gesammelt, welche Schwachstellen und Risiken in der Einzelarbeit deutlich wurden. Dem kann ein Brainstorming folgen, durch welche Maßnahmen die Risiken behoben oder verringert werden können.



Die Ergebnisse können in den Übersichten aus Kapitel 5 gesammelt werden:

Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und

Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2



Wichtig Die Methode ist zur Ermittlung von Risiken besonders wirksam. Gleichzeitig kann die Einnahme der Rolle eines*einer Täter*in innere Abwehr auslösen. Deshalb muss darauf geachtet werden, dass die Teilnahme freiwillig erfolgt.

¹ Vgl. Erzbistum Berlin, Arbeitshilfe Institutionelle Schutzkonzepte, Fragebogen Täterinnenperspektive





Fragebogen Täter*innenperspektive

Versetze dich in die Rolle eines*einer Täter*in. Wie würdest du konkret vorgehen, um ein Kind oder eine*n Jugendliche*n bzw. eine*n schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen zu missbrauchen?

Täter*innenperspektive

Welchen Job oder welche Aufgabe würde ich übernehmen?

Wie könnte ich Leitung und Mitarbeiter*innen für mich einnehmen und manipulieren?

Wie würde ich Vertrauen zu welchen Kindern/Jugendlichen/Schutz- und Hilfebedürftigen aufbauen und Abhängigkeiten schaffen?

Welche Gelegenheiten würde ich für meine Taten ausnutzen?

Welche Orte würde ich auswählen?

METHODEN FÜR WORKSHOPS FÜR TEILNEHMER*INNEN



1. *Geh' in die Mitte, wenn ...*
2. *Fotosafari*
3. *Collage*
4. *Postkarte – „Warum (nicht) mitfahren?“/
Warum ich hier (nicht) gerne lebe?*
5. *Wohlfühlorte und vermiedene Plätze*
6. *Rückmeldungsbox mit Vorlage*
7. *Fragebogen*
8. *Eltern-Angehörigenfragebogen*

1. Methode: Geh' in die Mitte, wenn ...

Ziel der Methode *Einstieg ins Thema, unterschiedliche Einschätzungen, Empfindungen und Haltungen kommunizieren*

Die Methode kann als Einstieg ins Thema dienen. Sie sollte so angeleitet und durchgeführt werden, dass die Teilnehmer*innen merken, dass unterschiedliche Einschätzungen völlig in Ordnung sind und ihre – eventuell auch kritische – Perspektive auf die Fragestellungen als wertvoller Beitrag (und nicht als Angriff) empfunden wird. Es kann je nach Gruppengröße hilfreich sein, die Gruppe aufzuteilen, um vertrauensvoller ins Gespräch zu kommen. Es ist möglich und auch ein Ziel der Methode, dass Klärungsbedarf deutlich wird: Was muss (besser) kommuniziert werden, und wie kann es gelingen?

Die Teilnehmer*innen bilden einen Kreis. Die Gruppenleitung nennt Aussagen, die man bestätigen oder verneinen kann. Die Personen, die der genannten Aussage zustimmen, gehen in die Mitte. Alle anderen bleiben am Rand stehen. Alle Teilnehmer*innen können sich kurz umschaun, dürfen dann wieder in den Kreis zurücktreten und – wer möchte – kurz erläutern, weshalb er*sie (nicht) zugestimmt hat. Je nachdem kann die Gruppenleitung ergänzen bzw. nachfragen, welche konkreten Lösungsideen es gibt.

Mögliche Aussagen sind:

- ◆ Ich weiß, wen ich hier ansprechen kann, wenn ich ein Problem habe oder es mir nicht gut geht.
- ◆ Ich habe das Gefühl, dass meine Meinung gefragt ist.
- ◆ Ich weiß genau, was hier erlaubt ist und was nicht.
- ◆ Regeln werden hier von allen eingehalten.
- ◆ Ich kenne Regeln im Umgang mit Handys, Fotos und Filmmaterial.
- ◆ Ich glaube, wenn ich einem Verantwortlichen ein Geheimnis anvertrauen würde, wüssten die anderen auch direkt davon.
- ◆ Ich fühle mich wohl und geschützt.
- ◆ Bei manchen Programmpunkten würde ich am liebsten gar nicht mitmachen.
- ◆ Es gibt Situationen, da fühle ich mich hier gar nicht wohl.
- ◆ Wenn ich mal meine Ruhe brauche/alleine sein möchte, dann ist das völlig in Ordnung.

Bei der Auswahl der Aussagen ist entscheidend, dass sie gut auf die Gruppe abgestimmt sind und berücksichtigen, ob alle Teilnehmer*innen sich trauen können, ehrlich auf die Fragen zu antworten, ohne negative Reaktionen seitens der Gruppe oder der Gruppenleitung befürchten zu müssen.

Es ist sinnvoll, nach der Positionierung konkrete Nachfragen zu stellen. Bspw.: Woher weißt du, wen du ansprechen kannst, wenn du ein Problem hast oder es dir nicht gut geht? Wodurch bekommst du das Gefühl, dass deine Meinung gefragt ist – wodurch hast du den Eindruck, dass sie egal ist? Bei welchen Programmpunkten würdest du am liebsten nicht mitmachen, und wie kommt es, dass du es dennoch tust? Auch hier gilt es die Nachfragen sensibel an der Gruppe zu orientieren!

Die Ergebnisse werden dem ISK-Team zu Verfügung gestellt.

2. Methode: Fotosafari¹

Ziel der Methode ist es, die Sicht der Teilnehmer*innen auf die räumlichen Gegebenheiten vor Ort kennenzulernen, zu erfahren, was Lieblingsräume sind (und was sie ausmacht) und welche Örtlichkeiten eher gemieden werden (und weshalb). Darüber hinaus sollen gemeinsam Verbesserungsideen entwickelt werden.

Die Teilnehmer*innen teilen sich in Kleingruppen von zwei bis drei Personen auf. Jede Gruppe muss mit einer Kamera ausgestattet sein; dabei können auch Handys genutzt werden. Die Gruppen haben nun den Auftrag, Lieblingsorte und Orte, die sie nicht mögen oder unheimlich finden (auf dem Gelände, in der Einrichtung, ...), zu fotografieren.

Alle Bilder werden im Anschluss mit der Großgruppe betrachtet (bspw. mittels Datenprojektor oder aber ausgedruckt); dabei können die Teilnehmer*innen kommentieren, was sie an diesen Orten mögen bzw. was nicht. Gemeinsam sollte gesammelt werden, wie unsichere Orte sicherer oder schöner werden und welche Wünsche es für die räumlichen Begebenheiten darüber hinaus gibt. Fotos und Wünsche können im Anschluss auch als Collage aufbereitet und so auch anderen, die die Räume nutzen, präsentiert werden.

*Wichtig ist: Die Methode soll Kindern keine Angst machen und Phantasien zu Gefahren freisetzen, sondern die Perspektive der Teilnehmer*innen auf angenehme und unangenehme Örtlichkeiten lenken. Daraus kann viel Potential für Veränderungswünsche gewonnen werden; (nur) ein kleiner Teil davon wird auch für die Risiko-Analyse nutzbar sein können.*

Die Teilnehmenden sind über datenschutzrechtliche Bedingungen zu informieren, und entsprechende Regelungen sind zu vereinbaren.

Die Ergebnisse werden dem ISK-Team zu Verfügung gestellt.

¹ Vgl. Erzbistum Berlin, Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept, Methode: Mit der Kamera unterwegs



3. Methode: Collage

Ziel der Methode ist es, mit den Teilnehmer*innen über ihre Befürchtungen, ihre Wünsche und ihre Perspektive auf das Angebot und die Rahmenbedingungen ins Gespräch zu kommen.

Eine Nutzung als (Zwischen)Reflexion ist ebenso möglich.

In der Mitte liegen zahlreiche Materialien: Zeitschriften, Broschüren, Kataloge, Zeitungen und Stifte. Jede*r Teilnehmer*in erhält außerdem eine Schere, einen Kleber und ein Blatt Papier. Jede*r darf nun eine Collage zur Fragestellung gestalten. Dazu kann das Material aus den Zeitschriften genutzt, aber auch selbst gezeichnet werden. Die Fragestellung sollte für die Alters- und Zielgruppe leicht verständlich sein und kann auch auf mehrere Fragen aufgeteilt sein (dann ist es hilfreich, die Fragen zu visualisieren):

- ◆ Was brauche ich hier in dieser Veranstaltung, damit ich mich wohlfühle?
- ◆ Worauf freue ich mich hier besonders?
Was hat mir besonders gut gefallen?
- ◆ Auf welche Programmpunkte habe ich gar keine Lust?
Was hat mir nicht gefallen?
- ◆ Was finde ich besonders unangenehm mit Blick auf die kommenden oder vergangenen Tage?
- ◆ Was sollte auf keinen Fall geschehen?

*Die fertigen Collagen werden vorgestellt und erläutert. Es können gemeinsam Ideen gesammelt werden, wie Unangenehmes verändert werden kann. Es ist sinnvoll, wenn ein*e Gruppenleiter*in zu den verschiedenen Kategorien mitschreibt; die Ergebnisse können ins Team mitgenommen und zur Reflexion der eigenen Arbeit genutzt werden. Außerdem werden sie dem ISK-Team zur Verfügung gestellt.*

Wichtig ist: Es können ganz unterschiedliche Punkte unangenehm sein. Während der Präsentation und zur Ideensammlung hin sollte deshalb zunächst keine Wertung stattfinden.

4. Methode: Postkarte – „Warum (nicht) mitfahren?“ / Warum ich hier (nicht) gerne lebe?

Ziel der Methode ist es, die Perspektive der Teilnehmer*innen auf das Gesamtangebot (bspw. Zeltlager, Kommunionvorbereitung, Ausflug) zu erfahren. Die Ergebnisse werden sich aus Rückmeldungen für die Veranstaltungsleiter*innen und wertvollen Informationen für die Schutz- und Risiko-Analyse zusammensetzen.

Jede*r Teilnehmer*in erhält zunächst eine Blankopostkarte. Die Vorderseite kann frei gestaltet werden bspw. zur Fragestellung „Was war das Wichtigste/Schönste am Angebot?“. Die Rückseite soll beschrieben werden; dazu sollen die Teilnehmer*innen sich vorstellen, einer*einem guten Freund*in zu schreiben: Was würden sie am Angebot weiterempfehlen? Wovor würden sie warnen?

Wer mehr als eine Postkarte benötigt, darf natürlich auch eine zweite (oder dritte) gestalten – je nach zeitlichen Möglichkeiten kann auch eine „Empfehlungskarte“ und eine „Warnungskarte“ erstellt werden.

Die fertig gestalteten Postkarten werden in einen bereitgestellten Briefkasten (bspw. aus einem Schuhkarton) geworfen, sodass es möglich ist, einigermaßen anonym Rückmeldung zu geben.

*Die Ergebnisse werden im Team ausgewertet, notwendige Veränderungen diskutiert und Ideen wenn möglich mit den Teilnehmer*innen besprochen. Außerdem werden die Ergebnisse dem ISK-Team zu Verfügung gestellt.*



5. Methode: Wohlfühlorte und vermiedene Plätze

Ziel der Methode ist es, die Sicht der Teilnehmer*innen auf die räumlichen Gegebenheiten vor Ort kennenzulernen, zu erfahren, was Lieblingsräume sind (und was sie ausmacht) und welche Örtlichkeiten eher gemieden werden (und weshalb). Darüber hinaus sollen gemeinsam Verbesserungsideen entwickelt werden.

Die Methode kann entweder im Sinne einer „Ortsbegehung“ stattfinden: Die Teilnehmer*innen erhalten Bilder von Blumen und Steinen in mehrfacher Ausführung und sollen diese in den Räumen verteilen: Stellen, an denen sie sich wohlfühlen und es ihnen gut geht, werden mit einer Blume markiert; Stellen, die ein ungutes, „komisches“ Gefühl im Bauch machen, mit einem Stein.

Alternativ wird ein Raumplan auf ein großes Plakat gezeichnet und in der Mitte ausgelegt. Die Teilnehmer*innen erhalten unterschiedliche Spielsteine (bspw. bunte Figuren und dunkle Mühlesteine) und markieren damit die Orte, an denen sie sich wohlfühlen, und jene, an denen sie sich ungerne (länger) aufhalten.

Im Anschluss werden die Ergebnisse gemeinsam ausgewertet:

- ◆ Was wird an diesem Ort als besonders (un)angenehm empfunden und wieso?
- ◆ Was könnte dazu beitragen, dass dieser Ort (noch mehr) zum Wohlfühlort wird?
- ◆ Was lässt sich direkt umsetzen?

Die Ergebnisse werden dem ISK-Team zu Verfügung gestellt.

6. Methode: Rückmeldungsbox mit Vorlage

Ziel der Methode ist es, von Teilnehmer*innen anonym zu erfragen, wo (sowohl räumlich als auch hinsichtlich der Angebote und Abläufe) sie sich sicher fühlen, wo sie Nachbesserungsbedarf empfinden und welche konkreten Vorschläge sie haben.

Die Methode ist auch geeignet, um Teilnehmer*innen unterschiedlicher Gruppen besonders mit Blick auf gemeinsam genutzte Gebäude zu befragen (etwa die Jugendgruppe, die Kindergottesdienstgruppe und das Senior*innencafé, die alle zu unterschiedlichen Zeiten das gleiche Gebäude, z. B. das Pfarrzentrum, für ihre Angebote nutzen). In diesem Falle ist es sinnvoll, entsprechende Rücklaufzeit einzuplanen. Es wird ein abschließbarer Kasten (bspw. ein Briefkasten, eine Wahlurne, ...) an einem zentralen Durchgangsort (bspw. neben der Eingangstür, im Flur zu den Toiletten,...) aufgestellt. Die Teilnehmer*innen erhalten ein Blatt mit vorgefertigten Fragen (bspw. Vorlage: Rückmeldungsbox) mit der Bitte, es auszufüllen und in den vorgesehenen Kasten zu werfen. Es kann hilfreich sein, darum zu bitten, dass alle Teilnehmer*innen ihren Zettel abgeben – unabhängig davon, ob sie etwas ausgefüllt haben.

Die Ergebnisse werden im ISK-Team ausgewertet und gemeinsam diskutiert: Welche nächsten Schritte sind aufgrund der Rückmeldungen wichtig?

Vielleicht kommt die Idee der Rückmeldungsbox auch gut an und kann dauerhaft in der Einrichtung, im Zeltlager, den Gruppenräumen als anonyme Rückmeldemöglichkeit im Sinne eines Feedback-/Beschwerdeweges etabliert werden.



Vorlage: Rückmeldungsbox

Was wir wissen möchten	Was du uns dazu mitteilen möchtest	Welche Verbesserungsideen du dazu hast
An welchen Orten oder in welchen Räumen fühlst du dich am wohlsten oder hältst du dich am liebsten auf?		
Gibt es Orte/ Räume, an denen du nicht gern bist / an denen du dich nicht wohl / nicht sicher fühlst?		
Wer ist deiner Meinung nach für das Angebot ... verantwortlich?		
Wer ist für dich zuständig?		

Was wir wissen möchten	Was du uns dazu mitteilen möchtest	Welche Verbesserungsideen du dazu hast
An wen könntest du dich bei Problemen in deiner Gruppe wenden?		
An wen könntest du dich wenden, wenn du dich über jemanden / eine*n Mitarbeiter*in / eine*n Leiter*in beschweren möchtest?		
Welche Angebote/Aktivitäten magst du am liebsten?		
Welche Angebote/ Aktivitäten magst du hier überhaupt nicht?		



7. Methode: Fragebogen


Ziel der Methode

systematische Erfassung von Kenntnis über Beschwerdewege und Regeln, Schwachstellen in Kommunikationswegen – dient als Gesprächsgrundlage

Das ISK-Team erstellt einen Fragebogen bspw. mit den unten genannten Fragen und bittet die Teilnehmer*innen, ihn auszufüllen und anonym abzugeben. Es kann sinnvoll sein, dass ganz bewusst jemand „von außen“ in die Gruppe kommt und um die entsprechenden Antworten bittet und diese Methode nicht von der Leitung selbst durchgeführt wird.

- ◆ Wer ist deiner Meinung nach für das Angebot ... verantwortlich?
- ◆ Wer ist für dich zuständig?
- ◆ An wen könntest du dich wenden, wenn du etwas benötigst?
- ◆ An wen würdest du dich wenden, wenn du ganz persönliche Probleme oder Schwierigkeiten hast?
- ◆ Wer beschützt dich in schwierigen Situationen in der Gruppe / in der Einrichtung?
- ◆ Wer ist die Leitung? Bei wem könntest du dich über sie beschweren?
- ◆ Welche Angebote/Aktivitäten magst du am liebsten?
- ◆ Welche Angebote/Aktivitäten magst du hier überhaupt nicht?
- ◆ Welche Möglichkeiten hast du, deine Wünsche einzubringen?
- ◆ Welche Traditionen und Rituale gibt es in deiner Gruppe / in der Einrichtung? Wie gefallen sie dir?
- ◆ An welchen Orten oder in welchen Räumen fühlst du dich am wohlsten oder hältst du dich am liebsten auf?
- ◆ Gibt es Orte/Räume, an denen du nicht gern bist / an denen du dich nicht wohl / nicht sicher fühlst?
- ◆ Wie findest du es, dir mit anderen ein Zimmer/Zelt, die Toilette und die Dusche zu teilen?
Inwiefern ist das einfach oder schwierig für dich?



- 
- ◆ Woher weißt du, was verboten ist und was erlaubt ist?
 - ◆ Wie findest du die Regeln, die es hier gibt?
 - ◆ Halten sich auch Erwachsene/Gruppenleiter*innen an die Regeln?
 - ◆ Was passiert, wenn jemand sich nicht an die Regeln hält?

**Vorlage: Elterninformation¹****ELTERN / ANGEHÖRIGE****Liebe Eltern / Angehörige** (ggf. persönliche Ansprache)

wir wollen, dass sich Ihr Kind / Ihr*e Angehörige*r bei unseren Angeboten wohlfühlt und unsere Freizeit/Gruppenstunde/Angebote/unsere Räume ... als sicheren Ort erlebt. In den letzten Jahren wurden viele Fälle von Übergriffen und sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen bekannt. **Wir wollen, dass Übergriffe und sexualisierte Gewalt bei uns keinen Platz haben!**

Deshalb erarbeiten wir für unseren Verband / unsere Kirchengemeinde / unsere Einrichtung gerade ein Institutionelles Schutzkonzept, in welchem verbindlich geregelt werden soll, wie wir miteinander umgehen und somit den Schutz von Kindern und Jugendlichen gewährleisten können. Damit wir dabei nichts Wichtiges übersehen, sind wir auf die Mitarbeit möglichst vieler Menschen angewiesen.

Dazu zählen natürlich die Kinder und Jugendlichen bzw. die erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen selbst. Mit ihnen werden wir uns [Kontext benennen: in der Gruppenstunde am / im Rahmen eines Workshops im Zeltlager /...] dem Thema kind- bzw. jugendgerecht/zielgruppengerecht nähern und (spielerisch) erfragen, in welchen Situationen und an welchen Orten sie sich während unserer Angebote besonders sicher oder unwohl fühlen und gemeinsam überlegen, wie es künftig (noch) besser gelingen kann, dass sich alle wohl- und sicher fühlen.

Auch Ihre Perspektive als Eltern/Angehörige ist uns bei der Entwicklung des Schutzkonzepts wichtig und hilfreich. Wir laden Sie daher herzlich zur Mitwirkung ein, indem *Art und Weise einfügen*. Bspw. *Ausfüllen des Elternfragebogens, Einladung zum Informationsabend*

Rückfragen beantworten wir gerne; Sie erreichen uns hier:

Adresse, Telefonnummer, Mailadresse und Erreichbarkeitszeiten hinzufügen.

Herzliche Grüße und vielen Dank für Ihre Unterstützung

Unterschrift *Rechtsträger, Präventionskraft, Veranstaltungsleitung, ggf. ISK-Team*

¹ In Anlehnung an: Erzbistum Paderborn (2017): *Entwicklung Institutioneller Schutzkonzepte. Konkrete Schritte und Empfehlungen aus der Praxis*, S. 49
Erzbischöfliches Ordinariat Berlin (2017): *Arbeitshilfe Kinder schützen – Kinder stärken, Prävention von sexualisierter Gewalt in der Kinder- und Jugendarbeit. Elterninformationsvorlage*, S. 75



Beispielablauf: Info-/ Elternabend¹

Zeit in Min	Inhalt
5	Begrüßung Vorstellung der einzelnen beteiligten Personen
5	Anlass des Zusammenkommens: Thematische Hinführung Kinder und Jugendliche bzw. Schutz- und Hilfebedürftige sollen sich wohlfühlen Kinder und Jugendliche bzw. Schutz- und Hilfebedürftige sollen unsere Angebote als sichere Orte erleben Dafür tun wir schon einiges: [Beispiele] Es geht aber noch mehr. Hinweis auf Präventionsordnung; diese sieht die Erarbeitung eines Institutionellen Schutzkonzepts vor
5	Filmbeispiel: Erläuterung Schutzkonzept oder Erläuterung der Idee anhand eines Plakats
10	Die Arbeit mit den Kindern und Jugendlichen bzw. Schutz- und Hilfebedürftige zum Thema [muss individuell angepasst werden] So arbeiten wir zu Kinderrechten/Grundrechten/Menschenrechten/Klient*innen- und Bewohner*innenrechten So arbeiten wir zu Bedürfnissen So arbeiten wir zu Regeln So arbeiten wir zur Schutz- und Risiko-Analyse Materialbeispiele geben
15	Bearbeitung des Eltern-/Angehörigenfragebogens
15	Raum für Austausch
5	Dank für's Kommen und die Unterstützung Ausblick auf den weiteren Prozessablauf; Hinweis darauf, wann in welcher Form weiter informiert wird Verabschiedung

¹ In Anlehnung an die Erarbeitung des Pastoralverbunds Eving-Brechten In: Erzbisum Paderborn (2017): Entwicklung Institutioneller Schutzkonzepte. Konkrete Schritte und Empfehlungen aus der Praxis, S. 48

8. Methode: Eltern-Angehörigenfragebogen mit Vorlage *Werden Sie Risikoforscher*in für unser Institutionelles Schutzkonzept*

Ziel der Methode ist es, die Perspektive der Eltern/Angehörigen in die Risiko-Analyse einzubeziehen und Risikoräume aus deren Sicht zu beleuchten.

Es ist sinnvoll, ausreichend Zeit für das Austeilen und den Rücklauf einzuplanen; für alle Eltern(teile)/Erziehungsberechtigte/Angehörige muss jeweils ein Sprechblasenflugblatt gedruckt werden, außerdem muss festgelegt werden, wie die ausgefüllten Fragebögen (freiwillig und anonym) abgegeben werden können.

Die Eltern/Angehörigen werden darüber informiert, dass ihre Einschätzung zu sicheren Räumen und Gefährdungsräumen in der Einrichtung gefragt ist (bspw. mit der folgenden Vorlage). Zusätzlich erhalten alle Eltern/Angehörige das Flugblatt „Werden Sie Risikoforscher*in für unser Institutionelles Schutzkonzept“ mit der Bitte, es zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder an einem bestimmten Ort ausgefüllt abzugeben.

Die Ergebnisse werden im Team oder von der Leitung ausgewertet und gemeinsam diskutiert: Welche nächsten Schritte sind aufgrund der Rückmeldungen wichtig?





Vorlage: Eltern-Angehörigenfragebogen¹

Werden Sie Risikoforscher*in für unser Institutionelles Schutzkonzept!

Wir erarbeiten zurzeit das Institutionelle
Schutzkonzept für _____

Bitte die entsprechende Organisation einfügen.
Damit dieser Ort für Kinder und Jugendliche ein
sicherer Ort ist und bleibt, sollen alle Strukturen
in den Blick genommen werden und gegebenen-
falls angepasst werden. Um viele verschiedene
Blickwinkel einzufangen, bitten wir nun auch
Sie, kurz Ihre Eindrücke zu schildern und Ihre
Gedanken mit uns zu teilen!

**Wenn ich darüber nachdenke, ob mein Kind in
Ihrer Einrichtung gut geschützt ist vor Grenz-
verletzungen und Übergriffen, kommen
mir diese Gedanken:**



**Da habe ich gemerkt, dass
mein Kind hier wirklich gut
aufgehoben ist!**

**In dieser Situation hatte ich
irgendwie in komisches Gefühl!**



Bitte entsprechende Rücklaufwünsche angeben

Bitte geben Sie das ausgefüllte Papier in einem
Umschlag Ihrem Kind in die Gruppenstunde mit!

Bitte werfen Sie das Papier nach dem Ausfüllen
in unseren Briefkasten in der xy-Straße ein.

¹ Vgl. Erzbistum Bamberg, Schutzkonzept Arbeitshilfe,
Methode: Risikoforschung für Eltern mit Sprechblasen-Flugblatt

EHEMALIGE (TEILNEHMENDE, FREIWILLIGE, MITARBEITENDE, PRAKTIKANT*INNEN)

Ehemalige kennen die Einrichtung, die Mitarbeiter*innen und Klient*innen sowie die internen Abläufe. Damit haben sie eine Innensicht. Gleichzeitig sind sie durch ihren Status nicht mehr „strukturell abhängig“, sondern können freier und ggf. auch mit emotionalem Abstand antworten. So können sie auch eine Außensicht mit einbringen. Sie sollten über den ISK-Prozess informiert und um ihre Perspektive gebeten werden (bspw. Vorlage „Information Ehemalige“). Je nachdem, ob Adressen vorliegen etc., kann dies postalisch geschehen oder auch mittels Aufruf in der Zeitung o.ä.

Es bietet sich in diesem Zusammenhang an, darüber zu beraten, wie die Perspektive von Ehemaligen auch außerhalb des ISK-Erarbeitungsprozesses dauerhaft eingeholt werden kann (bspw. indem jede Person, die aus ihrem Amt, ihrer Stellung etc. ausscheidet, automatisch um ihre Einschätzung zu den genannten Fragen gebeten wird).





Vorlage: Ehemaligeninformation

Liebe Ehemalige,

in den letzten Jahren wurden viele Fälle von Übergriffen und sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen bekannt. Wir wollen, dass Übergriffe und sexualisierte Gewalt bei uns keinen Platz haben! Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutz- und Hilfebedürftige sollen sich bei unseren Angeboten wohlfühlen und diese als sicheren Ort erleben.

Deshalb erarbeiten wir für unseren Verband / unsere Kirchengemeinde / unsere Einrichtung gerade ein Institutionelles Schutzkonzept, in welchem verbindlich geregelt werden soll, wie wir miteinander umgehen und somit den Schutz von Kindern, Jugendlichen und erwachsenen Schutz- und Hilfebedürftigen gewährleisten können. Damit wir dabei nichts Wichtiges übersehen, sind wir auf die Mitarbeit möglichst vieler Menschen angewiesen.

Dazu zählt auch ihr mit eurem / auch Sie mit Ihrem Wissen darum, wie „es bei uns läuft“, und eurem Abstand dazu, eurer Perspektive von außen.

Ihr könnt / Sie können uns wichtige und hilfreiche Hinweise geben, wie wir unsere Angebote besser und sicherer gestalten können. Wir laden euch/Sie daher herzlich ein mitzuwirken, indem *Art und Weise einfügen*.

Rückfragen beantworten wir gerne; ihr erreicht / Sie erreichen uns hier:

Adresse, Telefonnummer, Mailadresse und Erreichbarkeitszeiten hinzufügen.

Herzliche Grüße
und vielen Dank für eure/Ihre Unterstützung

Unterschrift
Rechtsträger, Präventionskraft, Veranstaltungsleitung, ggf. ISK-Team

16. Methode: Ehemaligenfragebogen mit Vorlage

Ziel der Methode ist es, Risikoräume aus Sicht der Ehemaligen zu beleuchten. Es ist sinnvoll, ausreichend Zeit für das Austeilen und den Rücklauf einzuplanen; für alle Ehemaligen muss jeweils ein Fragebogen gedruckt werden, außerdem muss festgelegt werden, wie die ausgefüllten Fragebögen (freiwillig, anonym und möglichst kostenlos) abgegeben werden können.

Die Ehemaligen werden darüber informiert, dass ihre Einschätzung zu sicheren Räumen und Gefährdungsräumen in der Einrichtung gefragt ist (bspw. mit der Vorlage: Ehemaligeninformation). Zusätzlich erhalten sie die „Vorlage Ehemaligenfragebogen“ mit der Bitte, ihn zu einem bestimmten Zeitpunkt wieder an einem bestimmten Ort ausgefüllt abzugeben.

Die Ergebnisse werden im Team oder von der Leitung ausgewertet und gemeinsam diskutiert: Welche nächsten Schritte sind aufgrund der Rückmeldungen wichtig?



Fragebogen für Ehemalige

Wir freuen uns auf eure Rückmeldungen, Eindrücke und Ideen! So unterstützt ihr uns, unsere Angebote so zu gestalten, dass Kinder, Jugendliche und erwachsene Schutz- und Hilfebedürftige sich dort wohlfühlen und sie als sichere Orte erleben können.

Wer war deiner Meinung nach für das Angebot bei ... verantwortlich?

An wen konntest du dich wenden, wenn du etwas benötigt hast?

An wen konntest du dich wenden, wenn du ganz persönliche Probleme oder Schwierigkeiten hattest?

In welchem Rahmen konntest du deine Anregungen, Vorschläge und Kritikpunkte einbringen?

Was hat es leicht/schwer gemacht, Anregungen, Vorschläge oder Kritikpunkte einzubringen?

Bei welchen Angeboten/Aktivitäten hattest du das Gefühl, dass sie richtig toll sind für die Zielgruppe?

Bei welchen Angeboten/ Aktivitäten hattest du irgendwie ein komisches Gefühl?

Wie fandest du die Regeln, die es hier gab?

Galten die Regeln für alle gleich? Welche Ausnahmen gab es?

Was passierte, wenn jemand sich nicht an die Regeln gehalten hat?

Gab es Situationen/ Angebote /..., die du im Nachhinein kritisch siehst? Inwiefern?

Würdest du deinen Angehörigen das Angebot empfehlen? Warum (nicht)?

5

**Konzept erstellen:
Maßnahmen
konkretisieren,
Umsetzung planen
und Verhaltenskodex
erstellen**

Maßnahmen konkretisieren

INFO: WORUM GEHT'S?

Das ISK-Team sichtet und bewertet die in der Phase der Schutz- und Risiko-Analyse gesammelten Ergebnisse:



- ◆ Gibt es Auffälligkeiten?
- ◆ Worauf muss besonderes Augenmerk gelegt werden?
- ◆ Was läuft besonders gut? Wodurch ist bereits besonderer Schutz gegeben?
- ◆ Kann dies noch verbessert werden? Wodurch, bis wann und durch wen?
- ◆ Wo bestehen Risiken/Schwachstellen?
- ◆ Wie groß ist das geschilderte Risiko und folglich die Dringlichkeit der Umsetzung?
- ◆ Wie sollen Risiken und Schwachstellen konkret ausgebessert werden?
- ◆ Bis wann sollen die entsprechenden Maßnahmen umgesetzt sein, und wer zeichnet sich dafür verantwortlich?

Dabei können die folgenden Vorlagen als Übersichtsschemata dienen. Sie können bereits während der Schutz- und Risiko-Analyse genutzt werden, um die Ergebnisse der verschiedenen Gruppen zu bündeln und festzuhalten.

Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen auf Seite 134: Spalte 1; und

Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren auf Seite 135: Spalte 1 und 2

Bei der Erstellung des Maßnahmenplans werden darauf basierend eine Einschätzung des Risikos mit Blick auf die Dringlichkeit der Veränderung vorgenommen sowie konkrete Verbesserungswege und Maßnahmen zur Risikominimierung beschlossen. Es wird festgelegt, bis wann die entsprechenden Maßnahmen umgesetzt sein sollen und wer dafür verantwortlich ist.



MAßNAHMENBOGEN



Vorlage: Maßnahmenbogen Schützende Strukturen

Schützende Strukturen												
Beschlossene Verbesserungsmöglichkeiten												
Umsetzung & Verantwortlichkeit												



Vorlage: Maßnahmenbogen Risikofaktoren

Risiko	Risikoeinschätzung/ Dringlichkeit (gering, mittel, hoch)	Ideen zur Risikominimierung	Beschlossene Maßnahmen	Umsetzung und Verantwortlichkeit

METHODE

Methode: Achtsam hingesehen – das machen wir schon

1. Schritt: Gemeinsam die einzelnen Elemente und Bereiche des ISK vor Augen führen – gerne auch visualisieren!
2. Schritt: Brainstorming auf Moderationskarten zu der Frage: **Das hat schon wunderbar geklappt bei unserem Institutionellen Schutzkonzept / Das hat sich bewährt!**
 - a. *Aus Sicht des Kindes/Jugendlichen / schutz- und hilfebedürftigen Erwachsenen: Hier fühle ich mich wohl, weil ...*
 - b. *Aus Sicht der Eltern/Erziehungsberechtigten/Angehörigen: Hier lasse ich mein Kind / meinen Angehörigen gerne hingehen, weil ...*
 - c. *Aus Sicht der Leiter*innen: Hier fühle ich mich wohl, weil ...*
 - d. *Aus Sicht von Batman, Pippi Langstrumpf oder xy: Hier würde ich mich wohlfühlen, weil ...*
3. Schritt: Die Stichpunkte des Brainstormings werden den einzelnen Elementen des Schutzkonzepts zugeordnet.
4. Schritt: Wertschätzen, was schon da ist! Toll!

Verhaltenskodex

WORUM GEHT'S?

Im Verhaltenskodex sollen klare und transparente Regeln für einen achtsamen, grenzachtenden und respektvollen Umgang insbesondere mit Kindern, Jugendlichen sowie schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen formuliert sein. Diese müssen allen Menschen in der Einrichtung bekannt gemacht werden. Alle haupt- und ehrenamtlich Tätigen müssen sich zur Einhaltung des Verhaltenskodex verpflichten; dies ist verbindliche Voraussetzung für ihr Engagement. Der Kodex soll dazu beitragen, dass

- ◆ die Kultur der Achtsamkeit etabliert und als Haltung gelebt wird.
- ◆ Kinder, Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene vor Grenzverletzungen, Übergriffen und strafrechtlich relevanten Formen (sexualisierter) Gewalt geschützt werden.
- ◆ Haupt- und Ehrenamtliche in sensiblen Situationen handlungssicher sind, weil sie sich an klaren Regeln für ihren Bereich orientieren können.
- ◆ Handlungen auf professioneller Ebene kritisierbar sind: Ob Verhaltensweisen professionell oder nicht in Ordnung sind, ist durch klare Vereinbarungen nicht mehr abhängig vom individuellen Bauchgefühl. Berechtigte Kritik kann nicht leicht kleingeredet werden.
- ◆ haupt- und ehrenamtlich Tätige vor falschem Verdacht geschützt werden.
- ◆ es leichter wird, eigene Verhaltensweisen im Hinblick auf Nähe und Distanz selbst und im Team zu reflektieren. Dies verbessert die Qualität der Arbeit in der Einrichtung.
- ◆ Kinder, Jugendliche sowie schutz- und hilfebedürftige Erwachsene wissen, woran sich die sie betreuenden Personen halten müssen. So haben sie die (niederschwelligere) Möglichkeit, sich bei Regelübertretungen zu beschweren.
- ◆ Prävention (sexualisierter) Gewalt als Querschnittsthema immer wieder wachgehalten wird.



Die Erarbeitung muss partizipativ stattfinden. Das heißt, dass – ähnlich wie bei der Schutz- und Risiko-Analyse – in die Entwicklung Vertreter*innen aller Gruppen der Einrichtung angemessen eingebunden werden sollen. So wird erstens sichergestellt, dass die Vereinbarungen wirklich zur Einrichtung und ihren konkreten Bedingungen und Abläufen passen. Zweitens wird so gewährleistet, dass alle die Regelungen kennen, verstehen, handhaben können und mittragen.

Der Verhaltenskodex muss auch allen Menschen, die neu in die Einrichtung kommen oder an Angeboten teilnehmen, bekannt gemacht werden. Idealerweise gibt es einen festen Rahmen dafür. Er sollte immer wieder auf seine Wirksamkeit hin überprüft und weiterentwickelt werden.

Grundlage für die Erstellung des Verhaltenskodex sind § 10 der Ordnung zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz sowie die zugehörigen Ausführungsbestimmungen.

VORGABEN ZUM VERHALTENSKODEX ¹ (VGL. AUSFÜHRUNGSBESTIMMUNGEN)

Der Verhaltenskodex soll sowohl verbindliche Verhaltensregeln für den Umgang innerhalb der Teams als auch mit den Anvertrauten enthalten. Dabei muss es mindestens zu folgenden Bereichen klare Vereinbarungen geben:

- ◆ **grundsätzliche Aussagen zu wertschätzendem und achtsamem Umgang**
 - ◇ *Sprache und Wortwahl bei Gesprächen,*
 - ◇ *respektvoller Umgang,*
 - ◇ *adäquate Gestaltung von Nähe und Distanz,*
 - ◇ *Angemessenheit von Körperkontakten,*
 - ◇ *Beachtung der Intimsphäre,*
 - ◇ *Zulässigkeit von Geschenken und Vergünstigungen,*
- ◆ **zum Umgang mit und zur Nutzung von Medien und sozialen Netzwerken,**
- ◆ **zum Verhalten in Konfliktsituationen,**
- ◆ **zum Agieren im Fall von Verdachtsmomenten,**
- ◆ **zum Umgang mit Übertretungen des Verhaltenskodex,**
- ◆ **zu Disziplinierungsmaßnahmen.**

Alle Haupt- und Ehrenamtlichen müssen den Kodex durch ihre Unterschrift anerkennen und sich zu seiner Einhaltung und Umsetzung verpflichten. Der Rechtsträger muss Sorge dafür tragen, dass dies angemessen dokumentiert wird.

Der Verhaltenskodex kann als wertvolle Bereicherung der alltäglichen Arbeit erlebt werden. Dies gelingt vor allem, wenn bereits mit der Erarbeitungsphase eine Freude am Austausch über professionelle Beziehungsgestaltung aufkommt.

Die Ergebnisse der Schutz- und Risiko-Analyse geben wichtige Anhaltspunkte dafür, welche Situationen und Begebenheiten besonderer Regelung bedürfen. Auch auf diese Weise wird sichergestellt, dass der erarbeitete Verhaltenskodex genau zur jeweiligen Einrichtung passt.

¹ In Anlehnung an das Erzbistum Paderborn, das Erzbistum Berlin und das Bistum Limburg

PROZESSÜBERSICHT

Zunächst werden die Ergebnisse der Schutz- und Risiko-Analyse gesichtet: Für welche Bereiche und Situationen sind verbindliche Absprachen besonders wichtig und hilfreich? Auf dieser Basis findet ein fachlicher Austausch zu Verhaltensregelungen in besonders sensiblen Arbeitsbereichen und Situationen statt; der Kodex wird partizipativ erarbeitet und diskutiert.

Der Rechtsträger erklärt den Verhaltenskodex als gültig. Dafür kann – je nach Rechtsträger – ein Gremienbeschluss notwendig sein. Es sollte spätestens an dieser Stelle unbedingt dokumentiert werden, wer (Name, in welcher Funktion oder als Vertreter*in welcher Gruppe/Gremium) in die Erarbeitung des Verhaltenskodex eingebunden wurde. So wird der Prozess transparenter, und bei einer künftigen Überarbeitung ist direkt klar, wer angefragt werden muss.

Die Haupt- und Ehrenamtlichen der Einrichtung erkennen den Kodex durch ihre Unterschrift an und verpflichten sich zu seiner Einhaltung und Umsetzung. Dies wird vom Rechtsträger dokumentiert.

Die Kinder, Jugendlichen und/oder schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen sowie deren Angehörige werden über die Verhaltensregeln informiert. So wird sichergestellt, dass alle Beteiligten in der Einrichtung wissen, was angemessenes oder unangemessenes Verhalten ist, und auf dieser Grundlage ansprechen können, wenn jemand sich nicht an die vereinbarten Umgangsregeln hält.

Damit es langfristig gelingt, dass alle in der Einrichtung über die Inhalte des Verhaltenskodex unterrichtet sind, muss sichergestellt werden, dass auch neue Haupt- oder Ehrenamtliche, neue Anvertraute samt ihrer Angehörigen sowie Besucher*innen der Einrichtung angemessen darüber informiert werden.



Außerdem muss der Kodex regelmäßig überprüft und weiterentwickelt werden.

Folgende Methoden eignen sich zum Einstieg in eine intensive Auseinandersetzung mit dem Ziel, verbindliche und konkrete Verhaltensregeln zu formulieren.



1. Schreibgespräch
2. Wimmelbild
3. Wer darf was?
4. Verhaltensampel
5. Kärtchen: Was wäre, wenn
6. Zielgruppenbefragung
7. Überarbeitung eines bestehenden Verhaltenskodex

1. Schreibgespräch

Auf acht Plakaten wird jeweils eine Überschrift notiert: Sprache und Wortwahl, Nähe – Distanz – Körperkontakte, Intimsphäre, Geschenke und Vergünstigungen, Medien und soziale Netzwerke, Konfliktsituationen, Verdachtsmomente, Disziplinierungsmaßnahmen.

Ein weiteres Plakat wird mit folgenden Fragen versehen:

- ◆ Welche ausgesprochenen oder unausgesprochenen Regeln nehme ich in diesem Bereich für den Umgang miteinander wahr?
- ◆ Wie empfinde ich diese Regeln persönlich?
- ◆ Welche Regeln fehlen mir?

Die Teilnehmer*innen sollen nun auf den acht Plakaten ihre Antworten auf die genannten Fragen notieren. Dabei können sie auch Beispielsituationen skizzieren und neben ihren eigenen Ideen und Fragen auch die Beiträge der anderen Teilnehmer*innen schriftlich kommentieren. Wichtig ist, dass bereits bei der Anleitung verdeutlicht wird, dass das eigene Erleben im Vordergrund steht und es somit keine richtigen oder falschen Kommentare geben kann. Die Reihenfolge und Geschwindigkeit der Bearbeitung liegt ganz bei den Teilnehmer*innen; wichtig ist, dass jedes Plakat von jeder Person einmal bearbeitet werden konnte.

Im Anschluss teilen sich die Teilnehmer*innen in Kleingruppen jeweils einem Plakat zu und formulieren auf Grundlage der Notizen und Kommentare Beispielsätze für den Verhaltenskodex.

Diese können dann im nächsten Schritt – ggf. auch in der Zusammenschau mit entsprechenden Ergebnissen aus anderen Bereichen – diskutiert und schließlich einem Gremium zur Beschlussfassung vorgelegt werden.



2. Wimmelbild

Ein für den Bereich geeignetes Wimmelbild (z. B. von Zartbitter e.V.) wird entweder großflächig an die Wand projiziert, oder alle Teilnehmer*innen erhalten eine Kopie zum Betrachten. Außerdem wird es im Papierformat für alle gut zugänglich in die Mitte gelegt / an eine Pinnwand geheftet.

Alle Teilnehmer*innen sollen zunächst das Bild genau betrachten und überlegen, welche Situationen sie völlig in Ordnung finden, welche Begebenheiten schwierig einzuordnen sind und welche aus ihrer Sicht in keinem Fall so stattfinden dürfen. Auf dem Wimmelbild in der Mitte markieren sie dann mit unterschiedlich farbigen Klebepunkten die Situationen entsprechend ihrer Einschätzungen.

Im nächsten Schritt wird gemeinsam ausgewertet:

Was muss möglich bleiben?

Was bedarf einer Klärung?

Vorschläge für Regeln werden gemeinsam gesammelt und den folgenden Kategorien zugeordnet:

- ◆ Sprache und Wortwahl
- ◆ Nähe – Distanz – Körperkontakte
- ◆ Intimsphäre
- ◆ Geschenke und Vergünstigungen
- ◆ Medien und soziale Netzwerke
- ◆ Konfliktsituationen
- ◆ Verdachtsmomente
- ◆ Disziplinierungsmaßnahmen

Der so erarbeitete Regelkatalog kann dann – ggf. auch in der Zusammenschau mit entsprechenden Ergebnissen aus anderen Bereichen – ergänzt, nochmals diskutiert und schließlich einem Gremium zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

*Gerne wird in solchen Methoden auf die Farben grün, gelb und rot zurückgegriffen. Es lohnt sich vorher zu klären, ob alle Teilnehmer*innen diese Farben unterscheiden können, bzw. von vornherein eine Farbauswahl zu treffen, die für alle – ggf. allen schon hinsichtlich der Intensität – wahrnehmbar unterscheidbar ist (bspw. hellblau, gelb, dunkelrot).*

3. Wer darf was?

Jede*r Teilnehmer*in erhält eine Kopie der Vorlage „wer darf was?“ und darf diese ausfüllen. Die Vorlage kann im Voraus auf die jeweilige Zielgruppe angepasst werden (bspw. kann auch der*die Partner*in oder das Pflegepersonal aufgenommen werden). Im Anschluss wird gemeinsam besprochen:

- ◆ Welche Berührungen oder Situationen sind mir angenehm/unangenehm?
- ◆ Wann sind sie mir angenehm/unangenehm?
- ◆ Gibt es Berührungen oder Situationen, die ich nicht ganz klar einordnen kann, die sich irgendwie komisch anfühlen? Bei welchen Personen oder in welchen Situationen?
- ◆ Wie gehe ich damit um, wenn mir etwas nicht angenehm ist? Welche Möglichkeiten habe und nutze ich, um das zu zeigen / zu sagen?

Daran anschließend sollte besprochen werden:

- ◆ Welche Regeln sollten für die Haupt- und Ehrenamtlichen der Einrichtung gelten?
- ◆ Welche Regeln sollten für die Teilnehmer*innen gelten?
- ◆ Gibt es Ausnahmen von der Regel? Unter welchen Bedingungen?
- ◆ Was sollte passieren, wenn jemand sich nicht an die Regeln hält?

Der so erarbeitete Regelkatalog kann dann – ggf. auch in der Zusammenschau mit entsprechenden Ergebnissen aus anderen Bereichen – ergänzt, nochmals diskutiert und schließlich einem Gremium zur Beschlussfassung vorgelegt werden.



Vorlage: Wer darf was?

	meine Mutter*	mein Vater*	ein*e Freund*in	mein*e Gruppenleiter*in	andere Kinder im Zeltlager / der Gruppenstunde / ...	meine Geschwister	ein*e Fremde*r
mich massieren							
mich auf die Wange küssen							
mir die Hand geben							
mich auf den Mund küssen							
mir etwas schenken							
mich auf ein Getränk einladen							
mich zur Begrüßung/Verabschiedung umarmen							
mich mit Streicheln trösten							
mich mit Worten trösten							
mich knuddeln							
mit mir Aufgaben erledigen							
mich schimpfen							
mich verhauen							
von mir einen Kuss verlangen							
meinen Penis / meine Vulva streicheln							
mich kitzeln							
mich im Auto mitnehmen							
mir Bilder von sich schicken/zeigen							
mir Nachrichten übers Handy schicken							

4. Verhaltensampel¹

Die Teilnehmer*innen erhalten – ggf. aufgeteilt in Kleingruppen – Situationsbeschreibungen. Diese sollen sie gemeinsam in Kategorien einteilen: „Das ist völlig in Ordnung!“, „Es kommt drauf an ...“, „Das geht gar nicht!“ Anregungen zu Situationsbeschreibungen finden sich in der Vorlage „Situationsbeschreibungen Kinder- und Jugendarbeit“ sowie in der Vorlage „Was wäre, wenn ...“-Kärtchen für Freiwilligendienste. Sie sollten unbedingt für den jeweiligen Bereich sowie die konkrete Einrichtung angepasst werden.

Dann wird gemeinsam ausgewertet:

- ◆ Sind alle mit der Einteilung zufrieden und einverstanden?
- ◆ Worüber gab es die meisten Diskussionen?
- ◆ Mit Blick auf die Situationen der Kategorie „Es kommt drauf an ...“: Worauf kommt es an bzw. wovon ist es abhängig, ob eine Situation in Ordnung / nicht in Ordnung ist?

Im nächsten Schritt werden darauf aufbauend Regelvorschläge gesammelt und folgenden Bereichen zugeordnet:

- ◆ Sprache und Wortwahl
- ◆ Nähe – Distanz – Körperkontakte
- ◆ Intimsphäre
- ◆ Geschenke und Vergünstigungen
- ◆ Medien und soziale Netzwerke
- ◆ Konfliktsituationen
- ◆ Verdachtsmomente
- ◆ Disziplinierungsmaßnahmen

Der so erarbeitete Regelkatalog kann dann – ggf. auch in der Zusammenschau mit entsprechenden Ergebnissen aus anderen Bereichen – ergänzt, nochmals diskutiert und schließlich einem Gremium zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

¹ Vgl. Erzbistum Berlin, Arbeitshilfe Institutionelles Schutzkonzept, Methode: Verhaltensampel





Vorlage: Situationsbeschreibungen Kinder- und Jugendarbeit

Folgende Situationen dienen als Inspiration und sollten für den jeweiligen Bereich sowie die konkrete Einrichtung angepasst werden:

- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in nimmt ein Kind in den Arm, das sich wehgetan hat.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in macht Fotos von den Kindern während des Schlafens.
- ◆ Ein 14-jähriges Mädchen trägt gerne hautenge Tops mit sehr weitem Ausschnitt.
- ◆ Ein 14-jähriger Junge trägt gerne Boxershorts und darüber sehr kurze und weite Shorts.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in geht mit einem Gruppenkind alleine ins Kino.
- ◆ Zwei Kinder cremen einander mit Sonnenmilch ein.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in geht mit einem Kind während des Zeltlagers alleine in den Wald.
- ◆ Im Zeltlager duschen die Kinder getrennt nach Mädchen* und Jungs* gemeinsam in „Sporthallenduschen“
- ◆ Die Gruppenleiter*innen duschen mit ihren Gruppenkindern gemeinsam.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in leiht einem Kind einen Euro, damit es sich ein Eis kaufen kann.
- ◆ In der Lagerrunde kuscheln sich die Kinder an ihre*n Gruppenleiter*in.
- ◆ Die Gruppenleiter*innen posten Bilder aus der Gruppenstunde bzw. von der Freizeit auf ihrem Instagram-Account.
- ◆ Die Gruppenleiter*innen stellen Bilder in die Whatsapp-Gruppe.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in macht Fotos von den Kindern und hängt die Bilder daheim auf.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in leiht sich Geld von einem Kind.

- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in ist auch Lehrer*in an der örtlichen Schule. Anders als dort möchte sie im Zeltlager / in der Gruppenstunde geduzt werden.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in legt sich kurz zu einem Kind ins Bett, weil es Heimweh hat und sie*er es trösten will.
- ◆ Eine Gruppe kann nur von zwei Gruppenleiter*innen betreut werden.
- ◆ Ein*e Gruppenleiter*in bittet ein Gruppenkind, der Zeltlagerleitung nicht zu verraten, dass er*sie etwas verpatzt hat.

5. Kärtchen: Was wäre wenn ...



Kopiervorlage: Was wäre, wenn ... – Kärtchen für Freiwilligendienste

Die hier vorliegenden „Was wäre, wenn ...“-Fragen wurden im Referat Freiwilligendienste des BDKJ Mainz erarbeitet. Die FSJler*innen sind in vielen unterschiedlichen Einsatzstellen tätig; deshalb mögen die Fragestellungen auch verschiedenen Rechtsträgern als Inspiration gereichen.

Was wäre, wenn ...

... deine Anleitung dich bittet, der Einsatzstellenleitung nicht zu erzählen, dass sie etwas verpatzt hat?

Was wäre, wenn ...

... du mitbekommst, dass deine Kursgruppenleitung mit deiner Anleitung über Biwo-Interna plaudert?

Was wäre, wenn ...

... dich eine seit zwei Wochen eine abstinente erwachsene Person bittet, dir ein Bier aus dem Kasten zu geben, aus dem sich alle Klienten*innen bedienen dürfen?

Was wäre, wenn ...

... ein Kind dich fragt, wie Kinder entstehen?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... dir eine demente zu betreuende Person berichtet, oft vom Personal beschimpft und manchmal sogar geschlagen zu werden?

Was wäre, wenn ...

... ein pflegebedürftiger Mensch, den du waschen sollst, sich schämt und nicht ausgezogen werden möchte?

Was wäre, wenn ...

... du Biwo-Fotos von dir auf Instagram wiederentdeckst?

Was wäre, wenn ...

... ein Teenager dir von seinem Sexualleben erzählt?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... du in der Kita
die Tür immer dann
geöffnet lassen musst,
wenn du alleine in der
Gruppe bist?

Was wäre, wenn ...

... eine Lehrkraft ein
Schulkind vor der
ganzen Klasse
bloßstellt, während du
mit im Klassensaal
bist?

Was wäre, wenn ...

... deine Anleitung dich
bittet, einen Termin
am Wochenende
zusätzlich zu deiner
regulären Arbeitszeit
wahrzunehmen?

Was wäre, wenn ...

... du mitbekommst,
dass die anderen
Freiwilligen in deiner
Einrichtung es genauso
unangenehm finden wie
du, dass eure Anleitung
euch immer sehr nah
kommt und anzügliche
Witze macht?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... dich eine blinde Person anspricht, weil sie die Tür zur Zugtoilette nicht findet?

Was wäre, wenn ...

... ein Kind im Kindergarten das Mittagessen nicht essen möchte?

Was wäre, wenn ...

... dir jemand erzählt, dass er*sie daheim geschlagen wird?

Was wäre, wenn ...

... ein dir nicht besonders nahestehendes Teammitglied dich ständig Persönliches fragt, bspw. mit wem du zusammenwohnst, ob du in einer Beziehung lebst, was deine größten Ängste oder Träume sind?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... du die Aufgabe hast,
eine*n Rollstuhlfahrer*in
zu einem Termin zur
Stadtverwaltung zu
begleiten, und ihr vor
Ort feststellt, dass das
Büro, in das ihr wollt,
im ersten Stock liegt
und kein Fahrstuhl
vorhanden ist?

Was wäre, wenn ...

... ein*e Klient*in
dir ein Video zeigt,
in dem ein Mensch
gefoltert wird?

Was wäre, wenn ...

... du in einem Geschäft
einkaufst, in dem an
der Kasse direkt neben
der Geldschale der
Playboy ausliegt?

Was wäre, wenn ...

... in der Schule, in der du
arbeitest, aufgrund von
immer gewalttätigeren
Auseinandersetzungen
nun vor dem Unterricht
die gesamte Schüler-
schaft auf Waffen
abgetastet werden
sollen?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... deine Anleitung dich öfter daheim anruft, weil sie noch schnell etwas klären möchte?

Was wäre, wenn ...

... du vermutest, dass ein*e Klient*in sich in dich verliebt hat?

Was wäre, wenn ...

... die einzige Möglichkeit, auf der Biwo zu duschen, darin bestünde, Gemeinschaftsduschen (Sporthallenduschen) zu nutzen, deren Tür nicht abgeschlossen werden könnte?

Was wäre, wenn ...

... ein Kind in der Kita sich beim Spielen verletzt und getröstet werden will?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... dir jemand
vorschreibt, dass du
dich eine Woche vegan
ernähren musst?

Was wäre, wenn ...

... ein Teenager dir
erzählt: „Bevor die
Beziehung zu meiner
Partnerin / meinem
Partner zerbricht,
schlafe ich lieber mit
ihm/ihr!“?

Was wäre, wenn ...

... du dir mit dir fremden
Menschen ein Zimmer
und die sanitären
Anlagen teilen musst?

Was wäre, wenn ...

... ein junger Mensch
dir von seinem
Drogenproblem
erzählt?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... du jetzt eine
fünfminütige Rede vor
deiner gesamten
Kursgruppe zu einem
Thema deiner Wahl
halten müsstest?

Was wäre, wenn ...

... Kinder oder Jugend-
liche in deiner
Einsatzstelle dich
beleidigen, dir wüste
Beschimpfungen
hinterherrufen und dir
manchmal Gegenstände
hinterherwerfen?

Was wäre, wenn ...

... deine Anleitung
dich stets mit
„französischen Küss-
chen“ begrüßt, zur
Verabschiedung umarmt
und bei gemütlichen
Gesprächsrunden auch
mal den Arm um
dich legt?

Was wäre, wenn ...

... ein elfjähriges Kind
sich während einer
Klassenfahrt/Freizeit
eine Zecke an einer
intimen Stelle nicht
entfernen lassen
möchte?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... die Eltern deines Klientels dich duzen, deine die anderen Teammitglieder aber siezen?

Was wäre, wenn ...

... ein Mensch im Altenheim nicht essen und nicht gefüttert werden möchte?

Was wäre, wenn ...

... dir jemand vorschreibt, welche Kleidung du privat tragen musst?

Was wäre, wenn ...

... junger Mensch dir Fragen zu deinen Sexpraktiken stellt?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... du ein tolles Spiel
vorbereitet hast und
ein Teil der Gruppe sich
weigert, mitzuspielen?

Was wäre, wenn ...

... ein junger Mensch
dir erzählt, dass seine
große Liebe ihn gerade
verlassen hat und er vor
Verzweiflung anfängt
zu weinen?

Was wäre, wenn ...

... du mitbekommst,
dass auf dem
Schulhof Videos
getauscht werden,
deren Inhalt sehr
gewalttätig oder
pornographisch
ist?

Was wäre, wenn ...

... Kinder oder
Jugendliche in deiner
Einsatzstelle sich über
dein Äußeres lustig
machen?



**Kopiervorlage: Was wäre, wenn ...
– Kärtchen für Freiwilligendienste**

Was wäre, wenn ...

... deine Kursgruppen-
leitung dich beim
Einsatzstellenbesuch
mit einer Umarmung
begrüßt?

Was wäre, wenn ...

... die Leitung deiner
Einsatzstelle dich
jemand anderem vor-
stellt, von deiner Arbeit
vorschwärmt und dir
zum Dank einen Kuss
auf die Wange gibt?

Was wäre, wenn ...

... du beobachtest,
dass ein*e Erzieher*in
ein Kind stündlich
wickelt und intensiv
eincremt?

Was wäre, wenn ...

... Lehrerinnen und
Lehrer die Tür im
Unterricht geöffnet
lassen müssen,
wenn sie alleine
in einer Klasse
sind?

6. Zielgruppenbefragung als Grundlage fachlicher Reflexion

Die Anvertrauten (Kinder, Jugendliche und/oder schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene) sammeln anonym zehn Punkte zu folgenden Fragen:

- ◆ Welche Verhaltensweisen von Haupt- und Ehrenamtlichen in der Einrichtung finde ich nicht gut bzw. unangenehm?
- ◆ Was dürfen Haupt- und Ehrenamtliche aus meiner Sicht nicht?
- ◆ Vor welchen Situationen habe ich Sorge/Angst?

Die Ergebnisse werden vom Team der Haupt- und Ehrenamtlichen – ggf. auch in Rücksprache mit der Zielgruppe – ausgewertet und drei Kategorien zugeteilt:

- ◆ Verhaltensweisen, die den Anvertrauten schaden, deshalb verboten sind und Sanktionen für Haupt- und Ehrenamtliche nach sich ziehen müssen.
- ◆ Verhaltensweisen, die den Anvertrauten schaden können und deshalb angesprochen, geklärt und verändert werden müssen.
- ◆ Verhaltensweisen, die den Anvertrauten nicht schaden, sondern pädagogisch/pflegerisch notwendig sind – auch wenn sie den Anvertrauten ggf. nicht gefallen.



Im nächsten Schritt werden darauf aufbauend Regelvorschläge gesammelt und folgenden Bereichen zugeordnet:

- ◆ Sprache und Wortwahl
- ◆ Nähe – Distanz – Körperkontakte
- ◆ Intimsphäre
- ◆ Geschenke und Vergünstigungen
- ◆ Medien und soziale Netzwerke
- ◆ Konfliktsituationen
- ◆ Verdachtsmomente
- ◆ Disziplinierungsmaßnahmen

Der so erarbeitete Regelkatalog kann dann – ggf. auch in der Zusammenschau mit entsprechenden Ergebnissen aus anderen Bereichen – ergänzt, nochmals diskutiert und schließlich einem Gremium zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

7. Überarbeitung eines bestehenden Verhaltenskodex

*Der Verhaltenskodex wird möglichst groß ausgedruckt (ggf. jeder Punkt auf einem eigenen Blatt) und in die Mitte gelegt bzw. an Pinnwände geheftet. Alle Teilnehmer*innen markieren in vorher vereinbarten Farben:*

- ◆ Das finde ich nicht gut; diese Formulierung ist aus meiner Sicht problematisch.
- ◆ Hier bedarf es aus meiner Sicht einer Konkretisierung.

Anschließend wird gemeinsam ausgewertet:

- ◆ Was steckt hinter den als problematisch erlebten Passagen? Warum wurden sie markiert, weshalb könnten sie genau so formuliert worden sein?
- ◆ Welche Konkretisierungen werden gewünscht? Welche Regeln gibt es dazu schon, welche müssten (neu) etabliert werden?

Auf dieser Basis können ergänzende Regeln oder erläuternde Formulierungen erarbeitet werden.

6

Maßnahmen umsetzen und ISK veröffentlichen

Anregungen zur Information aller Beteiligten über die Ergebnisse

Alle der Einrichtung Zugehörigen sowie ggf. die interessierte Öffentlichkeit sollten über die Entwicklung des Schutzkonzeptes, den Verhaltenskodex sowie das fertige Schutzkonzept angemessen informiert werden. Dies gilt auch mit Blick in die Zukunft: Alle, die neu in der Einrichtung sind, müssen darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass in der Einrichtung ein achtsames Miteinander erwartet wird und es verbindliche Verhaltensregeln sowie ein Institutionelles Schutzkonzept gibt. Welche Kommunikationswege passend für die Einrichtung und die entsprechend zu erreichenden Zielgruppen sind, muss vor Ort selbst überlegt werden. Zur Identifikation der entsprechenden Gruppen kann auf die Ergebnisse aus der Startphase zurückgegriffen werden (bspw. aus der Methode: Organigramm [auf Seite 83](#)).



*Als Inspiration mag folgende Aufzählung dienen: Es sollten alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen informiert werden – unabhängig davon, ob sie im direkten Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen arbeiten – ebenso die Anvertrauten und deren Angehörige und rechtliche Vormünder, Gäste oder Besucher*innen sowie die interessierte Öffentlichkeit.*

Dabei können alle Kommunikationsformen gewählt werden, die zur Zielgruppe passen:

- ◆ Neue Mitarbeiter*innen können bereits im Bewerbungsgespräch und später in der Einarbeitung intensiv auf die vorhandenen Instrumente der Prävention von (sexualisierter) Gewalt hingewiesen werden. Vielleicht erhalten sie in diesem Zusammenhang auch eine Übersicht über Anlaufstellen bei etwaigen Beschwerden.
- ◆ Eltern/Angehörige können per Brief informiert werden (siehe [Vorlage: Elterninformation Jugendverband auf Seite 167](#))
- ◆ Der Prozess selbst kann durch Pressemitteilungen, Beiträge im Pfarrboten, Social-media-Accounts oder per Rundmail begleitet und transparent gemacht werden.
- ◆ Aushänge können genutzt werden, um den Prozess zu begleiten, aber auch, um über den Kodex und das Schutzkonzept zu informieren.
- ◆ Mit Teilnehmer*innen wird immer wieder zu festen Zeiten (bspw. zu Beginn der Maßnahme, in der Mitte und am Ende) über die vorhandenen Regeln sowie die Beschwerdewege gesprochen.
- ◆ Zum Ende der Erarbeitung des Institutionellen Schutzkonzepts (und vielleicht auch nach jeder fertigen Überarbeitung) wird zum gemeinsamen Fest geladen.



Vorlage: Elterninformation Jugendverband

Liebe Eltern,

wir wollen, dass sich Ihr Kind bei unserer Ferienfreizeit, in unserer Gruppenstunde und bei unserer Aktion wohlfühlt. Deshalb haben wir uns als Team im Vorfeld auch mit dem Thema „Schutz vor sexualisierter Gewalt“ auseinandergesetzt.

Wir wollen, dass unsere Freizeit, Gruppenstunde sowie unsere Aktionen sicherere Orte für Kinder und Jugendliche sind!

Wir handeln präventiv, um unsere Gruppenarbeit zu einem sicheren Ort für Kinder und Jugendliche zu machen, an dem sich alle wohlfühlen können.

In den letzten Jahren wurden viele Fälle von Übergriffen und sexualisierter Gewalt in kirchlichen Einrichtungen bekannt. Wir wollen, dass Übergriffe und sexualisierte Gewalt bei uns keinen Platz haben!

Wie wollen wir das erreichen?

Der Präventionsordnung des Bistum Mainz und unserem eigenen Schutzkonzept entsprechend haben unsere Leiter*innen

- ◆ an einer Schulung zur Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen und
- ◆ sich im Verhaltenskodex ausdrücklich dem Kinderschutz verpflichtet.
- ◆ Die volljährigen Leiterinnen und Leiter haben zudem ein erweitertes Führungszeugnis im Sinne des Bundeskinderschutzgesetzes vorgelegt.

Wir fördern aktiv eine Kultur der Grenzachtung:

- ◆ Wir sensibilisieren Kinder und Jugendliche, ihre unverletzlichen Grenzen wahrzunehmen, und bestärken sie darin, zu signalisieren, wenn ihnen etwas unangenehm ist.
- ◆ Wir ermutigen Kinder und Jugendliche, ihre Ideen und Wünsche einzubringen und wollen sie stark machen!

Für unsere Ferienfreizeiten, Gruppenstunden und Aktionen haben wir einen Verhaltenskodex entwickelt, der den Kindern und Jugendlichen und auch uns selbst Sicherheit in besonders sensiblen Situationen geben soll. Dazu gehören z. B. folgende Regelungen: ...

Den Verhaltenskodex senden wir Ihnen im Anhang mit.

Wie können Sie uns unterstützen?

Wir freuen uns, wenn Sie schon vor unserer Freizeit mit Ihrem Kind über seine*ihre Wünsche zum Umgang während des Lagers und den formulierten Regeln ins Gespräch kommen! Bei weiteren Fragen zum Thema oder zur Freizeit, zur Gruppenstunde oder Aktion können Sie uns wie folgt erreichen:

Kontaktdaten des Leitungsteams

Herzliche Grüße und vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mustergliederung für das Institutionelle Schutzkonzept

(orientiert an der Ordnung zur Prävention von sexualisierter Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen für das Bistum Mainz und den entsprechenden Ausführungsbestimmungen)

Vorwort des Rechtsträgers

mit Benennung der Arbeitsgruppe und Kurzdarstellung wesentlicher Prozessschritte

1. Grundlage des Institutionellen Schutzkonzepts zur Prävention von sexualisierter Gewalt (§ 5 PräVO)
 - 1.1. Formen von sexualisierter Gewalt
 - 1.2. Täter*innenstrategien
 - 1.3. Ziele des ISK
 - 1.3.1. *Kultur der Achtsamkeit besonders in Hinblick auf Grenzen, Nähe und Distanz*
 - 1.3.2. *Risiken in institutionellen Begebenheiten, Strukturen und Umgangsweisen*
 - 1.3.3. *Handlungssicherheit im professionellen Umgang*
2. Schutz- und Risiko-Analyse
3. Präventionskraft (§ 13 (2) PräVO)
4. Personalauswahl (§ 6 PräVO)
5. Erweitertes Führungszeugnis (§ 7 PräVO) und Selbstauskunftserklärung (§ 8 PräVO)
6. Aus- und Weiterbildung (§ 9 PräVO)
7. Verhaltenskodex (§ 10 PräVO)
8. Vorgehensweise im Verdachts- oder Beschwerdefall (§ 12 PräVO)
9. Qualitätsmanagement (§ 13 PräVO)
10. Präventionsschulungen (§ 14 PräVO)
11. Maßnahmen zur Stärkung von Kindern, Jugendlichen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen (§ 15 PräVO)
12. Ansprechpartner*innen und Netzwerk
13. Adressliste der Hilfs- und Beratungsangebote
14. ...
15. ...
16. Inkrafttreten



7

Unsere Anmerkungen und Notizen



BISTUM MAINZ
INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT



Lined writing area consisting of 30 horizontal green lines.

Ein herzliches Dankeschön!

Wir danken dem Erzbistum Köln, auf deren Schriftenreihe „Institutionelles Schutzkonzept“ wir zugreifen konnten!

Ebenso herzlich danken wir dem Bistum Limburg, dass wir Auszüge aus dem Dokument „Kultur der Achtsamkeit“ nutzen durften.

Unser weiterer Dank gilt den Erzbistümern Bamberg, Berlin & Paderborn für die Erlaubnis, verschiedene Vorlagen in unsere Arbeitshilfe übernehmen zu dürfen.

Vielen Dank auch all denen, die mit ihren Rückmeldungen zu den Entwürfen einen wichtigen Beitrag geleistet haben.

Impressum

Herausgeber Bistum Mainz
Koordinationsstelle Prävention gegen sexualisierte Gewalt
Postfach 1560 55005 Mainz

1. Auflage: 1.500 Stück Mainz 2021

Autorinnen Constanze Coridaß, Anja Krieg

Unter Mitwirkung von Tina Thomas,
Kathrin Landwehr, Tim Bernhöft, Martin Göbel,
Katja Steiner

Redaktion Constanze Coridaß, Anja Krieg,
Kerstin Aufenanger, Anke Fery, Stefan Wink

Gestaltung und Satz Wehr & Weissweiler, Mainz

Illustration Michael Geiß-Hein

Druck Druckerei Lokay e. K., Reinheim

Kontakt Koordinationsstelle Prävention
gegen sexualisierte Gewalt

Postfach 1560 55005 Mainz

Mail praevention@bistum-mainz.de

