



**SICHERER ORT  
KIRCHE** Eine Initiative für den  
Schutz von Kindern, Jugendlichen und  
hilfebedürftigen Erwachsenen.

# Kultur der Achtsamkeit

## Interventionsplan

Partizipation von Kindern, Jugendlichen  bzw. von schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen	Qualitätsmanagement	Erweitertes Führungszeugnis	Analyse des eigenen Arbeitsfeldes:  Schutz- und Risikofaktoren
	Beratungs- und Beschwerdewege	Nachhaltige Aufarbeitung	
	Personalauswahl und -entwicklung/ Aus- und Fortbildung	Verhaltenskodex und Selbstausskunftserklärung	

**Grundhaltung: Wertschätzung und Respekt**

## Inhalt

1. Was ist eine Risikoanalyse? .....	4
2. Warum ist eine Risikoanalyse wichtig? .....	5
3. Welche Überlegungen und Fragen sollten Sie sich im Prozess zu einer Risikoanalyse stellen? .....	6
4. Wie sind unsere Strukturen aufgebaut? .....	8
5. Welche Kultur herrscht in unserer Einrichtung? Welche Haltung haben die Mitarbeiter*innen? .....	10
6. Nach welchem Konzept arbeiten wir? .....	10

## 1. Was ist eine Risikoanalyse?

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

Auch wenn der Name zunächst eher den Blick auf das Negative vermuten lässt, geht es in der Analyse maßgeblich um den Austausch aller Akteur\*innen in einer Organisation und den Abgleich und Zugewinn von Wissen über diese und deren Abläufe. Weiterhin soll über die Rechte der Adressat\*innen und Mitarbeiter\*innen informiert und die unterschiedlichen Werthaltungen, Menschenbilder, Bedürfnisse und Verhaltensweisen in Organisationen beleuchtet werden. Daraus erwächst eine größere Transparenz und auch Verständnisse für Abläufe, Regeln und das Miteinander (vgl. Lehrbuch Schutzkonzepte in päd. Organisationen S. 197).

Wird während dieses Prozesses auch immer wieder kritisch reflektiert, wo es Schwachstellen und Fehleranfälligkeiten in der Organisation gibt, die die Ausübung von (sexualisierter) Gewalt ermöglichen, liegen die Gefährdungspotentiale für Kinder, Jugendliche und Schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene schnell auf der Hand. Diese können im Anschluss für alle transparent gemacht und bearbeitet werden.

Im Vorfeld sollte man sich mit den Strategien von Täter\*innen beschäftigen (siehe hierzu Heft 8). Auch ist es wichtig, die schon vorhandenen Schutzfaktoren festzuhalten.

## 2. Warum ist eine Risikoanalyse wichtig?

Die Entwicklung einer Risikoanalyse ist für Organisationen, Einrichtungen oder Verbände der erste Schritt, um sich mit dem Thema Prävention (sexualisierter) Gewalt, Einhaltung von Rechten und institutionellen Schutzkonzepten auseinanderzusetzen und eine gemeinsame Herangehensweise zu erarbeiten. Der Schutz vor (sexualisierter) Gewalt ist ein fortlaufendes Thema und erfordert daher eine umfängliche Risikoanalyse, die sowohl Haupt- und Ehrenamtliche als auch Eltern und Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene adäquat und altersgerecht einbindet. So können von Anfang an unterschiedliche Bedarfe und Perspektiven im Schutzkonzept berücksichtigt werden. Dadurch wird die Wichtigkeit des Themas verdeutlicht und dessen Akzeptanz gefördert.

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



### 3. Welche Überlegungen und Fragen sollten Sie sich im Prozess zu einer Risikoanalyse stellen?

#### Zielgruppe

- Mit welcher Zielgruppe arbeitet die Organisation?
- Wie viele Personen sind für die gleiche Personengruppe Schutzbefehlener zuständig?  
Wie wird der Austausch unter den Mitarbeitenden gewährleistet?
- In welcher Form bestehen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse?  
(Aufgrund von Altersunterschieden, hierarchischen Strukturen, aufgrund der Rolle/ Zuständigkeiten, sozialer Abhängigkeiten)
- Entstehen in der Arbeit besondere Vertrauensverhältnisse und wie kann vorgebeugt werden, damit diese nicht ausgenutzt werden?
- Bestehen besondere Gefahrenmomente (z.B. bei bestimmten Altersgruppen etc.)?
- Finden Übernachtungen statt?  
Wie viele Personen übernachten in einem Raum?  
Wie werden die Zimmer unter den Teilnehmenden aufgeteilt?  
Wo schlafen die Verantwortlichen?  
Gibt es gemeinschaftlich genutzte Bäder?  
Gibt es einzelne Duschkabinen?  
Gibt es Transportsituationen?  
Wer fährt mit wem?  
Wie viele Leute sitzen in einem Auto?  
Fahren alle die gleiche Route?  
Werden alle über Pausen während der Fahrt informiert?  
Gibt es Regeln für Fahrtpausen, z.B. Zeitumfang, Ab- und Anmeldung bei der Leitung, Einteilung in Kleingruppen?
- Wie ist die Raumsituation: Sind alle Beteiligten immer im gleichen Raum?  
Sind die genutzten Räume für alle leicht aufzufinden?  
Haben sie Fenster?  
Sind die Wege im Gebäude gut ausgeleuchtet?

- In welchen Situationen entsteht eine 1:1 Betreuung?
- In welchen Situationen sind die Schutzbefohlenen unbeaufsichtigt?  
Wie wird die Privatsphäre der Schutzbefohlenen geschützt?
- Wie erleben Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige Erwachsene  
Einrichtung, Pfarrei, Gruppe?  
Wie erleben sie die Mitarbeitenden?  
Welche formellen und informellen Regelungen gibt es in der Einrichtung,  
Pfarrei, Gruppe?
- Gibt es ein Beschwerdesystem auch für die Kinder, Jugendliche und hilfebedürftige  
Erwachsene?  
An wen können Betroffene sich bei Grenzverletzungen wenden?  
Wie ist das Beschwerdesystem strukturiert?  
Wem ist dieses Beschwerdesystem bekannt?



#### 4. Wie sind unsere Strukturen aufgebaut?

- Welche Strukturen haben wir in unserer Institution?
- Welche Organisations-, Ablauf- und Entscheidungsstrukturen gibt es?
- Sind die Strukturen allen Beteiligten klar?
- Sind die Aufgaben, Kompetenzen und Rollen von Führungskräften und Mitarbeiter\*innen klar definiert und verbindlich delegiert?  
Wissen alle, wofür sie zuständig sind und wie die Abläufe sind, wenn Schwierigkeiten auftauchen?
- Wie ist der Führungsstil?  
Gibt es eine demokratische Führungsstruktur und einen verantwortlichen Umgang mit Macht und Einfluss?  
Sind die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien für alle transparent oder gibt es parallel heimliche Hierarchien?
- Übernimmt die Leitung ihre Verantwortung? Interveniert sie, wenn sie über Fehlverhalten informiert wird?  
Welchen Stellenwert hat der Schutz der anvertrauten Menschen?  
Welchen Stellenwert hat die Fürsorge gegenüber den Mitarbeiter\*innen?
- Gibt es einen Umgang mit den Mitarbeiter\*innen, der Fürsorge und Kontrolle gleichermaßen gewährleistet?
- Gibt es eine offene Kommunikations- und Streitkultur in den Teams und Einrichtungen?
- Gibt es eine Fehlerkultur?  
Werden Fehler als Möglichkeit, etwas zu lernen und zu verbessern, wahrgenommen?  
Ist es üblich, dass konstruktive Verbesserungsvorschläge gemacht werden?
- Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe sind unklar und können umgangen oder zur Tatanbahnung ausgenutzt werden?
- Wie einsehbar und transparent wird in der Einrichtung gearbeitet?

- Wie sichtbar sind einzelne Mitarbeiter\*innen mit ihrer Arbeit für die Kolleg\*innen? Welche Verhaltensweisen sind angemessen, welche nicht?
- Wer ist darüber informiert, wer in der Einrichtung welche Aufgaben übernimmt? Wie ist die Kommunikation mit Erziehungsberechtigten bzw. anderen Betreuungspersonen organisiert?
- Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation? Sind sie für alle klar?



## 5. Welche Kultur herrscht in unserer Einrichtung? Welche Haltung haben die Mitarbeiter\*innen?

- Gibt es für den Umgang mit Schutzbefohlenen ein Regelwerk/einen Verhaltenskodex? Wenn ja, welche Personengruppen sind darüber informiert (Bsp.: Mitarbeitende, anvertraute Minderjährige, Eltern...)? Ist dieser Verhaltenskodex Thema in Einstellungsgesprächen?
- Wie positioniert sich der Träger zum Thema, für welche Aufgaben ist dieser zuständig und wie unterstützt er den weiteren Prozess?
- Gibt es Regeln für den angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder ist dies den Beschäftigten überlassen?
- Gibt es Fachwissen über das „Thema sexualisierte Gewalt“ auf allen Ebenen der Organisation? Werden diese Kenntnisse regelmäßig in Schulungen aufgefrischt und vertieft?
- Gibt es nicht aufgearbeitete Vorerfahrungen mit sexualisierter Gewalt? Wird regelmäßig Feedback eingeholt? Wie wird Feedback eingeholt? Was passiert mit dem Feedback?
- Gibt es ein Qualitätsmanagement? Wer ist dafür verantwortlich? Wie oft wird es überprüft? Sind Leitlinien/ Ist ein Leitbild/ Verhaltenskodex darin enthalten?

## 6. Nach welchem Konzept arbeiten wir?

Hat die Einrichtung ein klares pädagogisches Konzept für die Arbeit mit den Kindern, Jugendlichen und hilfebedürftigen Erwachsenen?

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

Zum Beispiel:

- Dürfen Kinder mit nach Hause genommen werden?
- Wie wird mit Körperkontakt und Berührungen umgegangen?
- Wie ist die Privatsphäre der zu betreuenden Menschen und der Mitarbeiter\*innen definiert?

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

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

Gibt es bereits ein institutionelles Schutzkonzept?

Seit wann? Wer war eingebunden? Wer ist heute darüber informiert?

Gab es eine Weiterentwicklung des Konzeptes?

Gibt es ein Interventionskonzept? Ist es allen bekannt?

**Dieser Fragenkatalog ist eine Zusammenstellung aus verschiedenen Veröffentlichungen:**

[Katholische Landesarbeitsgemeinschaft Kinder- und Jugendschutz NRW e.V.:](#)  
Arbeitsblatt „Gefährdungsanalyse“

[PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. \(Hg.\):](#)

Mädchen und Jungen vor sexueller Gewalt in Institutionen schützen. Handlungsempfehlungen zur Prävention von sexuellem Missbrauch in Institutionen der Jugendhilfe, Kinder- und Jugendfreizeiteinrichtungen, Schulen und Kindertagesbetreuungseinrichtungen

[Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs \(Hg.\):](#)

Handbuch Schutzkonzepte. Befragungen zum Umsetzungsstand der Empfehlungen des Runden Tisches „Sexueller Kindesmissbrauch“. Bericht mit Praxisbeispielen zum Monitoring 2012-2013.

## Impressum

### Bistum Speyer

### Bischöfliches Ordinariat

### Prävention

Kleine Pfaffengasse 16 | 67346 Speyer

Telefon: 06232-102-511

praevention@bistum-speyer.de

www.praevention-im-bistum-speyer.de



### Präventionsbeauftragte:

**Christine Lormes** | Mobil: 0151 14879699 | christine.lormes@bistum-speyer.de

**Olaf von Knobelsdorff** | Mobil: 0151 14880088 | Heinz-Olaf.von-Knobelsdorff@bistum-speyer.de

**Redaktion:** Olaf von Knobelsdorff und Christine Lormes

**Layout:** Leufen Media Design, Wuppertal | **Fotonachweis:** Shutterstock.com

**Druck:** Engram & Partner GmbH, Haßloch, www.engram.de

Ein herzliches Dankeschön gilt dem Erzbischof Köln, insbesondere Manuela Röttgen für die Erarbeitung der Vorlage für diese Hefreihe und das zur Verfügung stellen! Zudem möchten wir uns für die konstruktiven Rückmeldungen und Hilfestellungen durch den Beraterstab und den Runden Tisch Prävention der Diözese und insbesondere bei Frau Prof. Dr. Wolff bedanken.

© 1. Auflage | Bistum Speyer, November 2020

#### Heft 1 | Grundlegende Informationen

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

#### Heft 2 | Die Analyse der Schutz- und Risikofaktoren

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

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

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

#### Heft 4 | Erweitertes Führungszeugnis

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

#### Heft 5 | Verhaltenskodex & Selbstauskunftserklärung

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

#### Heft 6 | Beschwerdewege

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

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

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

#### Heft 8 | Nachhaltige Aufarbeitung

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