

Erstellung einer Risiko-/Ressourcen-Analyse

Einführung

Die Risiko-/Ressourcen-Analyse ist die Basis des Schutzkonzeptes und dient dazu, die besonders gefährdeten und sensiblen Bereiche in den Institutionen und Einrichtungen zu identifizieren. Sie soll eventuelle Schwachstellen aufdecken und nach Möglichkeit ausräumen sowie Potenziale zum Schutz vor sexualisierter Gewalt aufzeigen.

Die Analyse muss partizipativ unter Einbeziehung von Mitarbeitenden sowie Teilnehmenden aus verschiedenen Bereichen erfolgen. Ihre Erstellung kann nicht an „Dritte“ abgegeben werden.

Die Analyse betrachtet systematisch alle Arbeitsfelder und -Bereiche und schätzt Risiken für das Erleben sexualisierter Gewalt ein, indem sie z. B. Abhängigkeitsverhältnisse identifiziert und einordnet. Dazu nimmt sie verschiedene Perspektiven ein (Kinder, Jugendliche, Erwachsene, durchaus auch Täter*innenperspektive!).

Die Analyse benennt bereits ergriffene Maßnahmen zur Risiko-Minimierung und ermittelt weiteren Handlungsbedarf. Sie dokumentiert die Ergebnisse und benennt, in welchen Abständen und durch welchen Personenkreis eine regelmäßige Überprüfung erfolgt. Zwingend notwendig ist eine Überprüfung und ggf. Überarbeitung nach einer Intervention aufgrund von Erfahrungen sexualisierter Gewalt in der betreffenden Institution/Einrichtung.

Wer macht's?

Wichtig: Es sollen verschiedene Perspektiven auf möglichst alle Bereiche, Orte und Strukturen der Arbeit eingenommen werden.

Verantwortliche/s Person/Gremium benennt Haupt-Ansprechpartner*in und überlegt, wer dabei sein soll. Zwingend sind das haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitende aus den unterschiedlichen Bereichen (in Gemeinden insb. Arbeit mit Kindern und Jugendlichen!), unbedingt verschiedene Altersgruppen (auch Jugendliche) und Geschlechter.

Ggf. überlegen: Gibt es Personen, die schon an anderer Stelle (Kinder- und Jugendhilfe etc.) Schutzkonzepte erstellt haben und sich einbringen können? Kann/Soll auch eine Person dabei sein, die eine Außenperspektive einbringt (Konfi-Eltern mit eher punktuelltem Kontakt)?

Wie geht's?

Vor allem anderen:

In der Gruppe Haltung klären: auf keinen Fall Angst „Jetzt dürfen wir gar nichts mehr...“, sondern positiv: Es geht um den Kern unseres Handelns, den wir schützen, indem wir sensibel und achtsam agieren sowie unser Handeln inklusive der Risiken und Konsequenzen transparent machen.

Dann:

1. In dieser Haltung Arbeitsbereiche sichten; Situationen/Abhängigkeiten/Orte beschreiben; Risiken einschätzen.

Dazu hilft:

- Übersicht aller Gruppen/Kreise/Nutzer*innen/Angebote
- Wo entstehen Abhängigkeits-Verhältnisse, wo 1:1-Situationen?

- Übersicht aller Räume: Wer nutzt sie? Wer hat Zugang? Wie sind sie gestaltet? (Hier zeichnen sich ggf. schon Maßnahmen ab: Wo braucht es bauliche Veränderungen? Z. B. sichern Milchglastüren Vertraulichkeit und erhöhen trotzdem den Schutz vor Übergriffen.)
- Zum Abgleichen: Liste aller Haupt- und Ehrenamtlichen durchgehen: Sind alle Tätigkeiten/Aufgaben/Bereiche berücksichtigt?
- Zusätzlich: Wer hat Schlüssel zu den einzelnen Räumlichkeiten? Ergeben sich auch dadurch Risiken? Gibt es dazu weitere Regelungen?
- An wen wird vermietet und wann – gibt es Ausschlusskriterien oder Kombinationen von Eigen-Nutzung und Vermietung, die zu vermeiden wären?
- Sehr effektiv kann sein, die Täter*innen-Perspektive einzunehmen: Wo sind Gelegenheiten?

Also: Zunächst möglichst konkret beschreiben, wo und wie Risiken entstehen (Abhängigkeits-verhältnisse, Gelegenheiten, Orte) und wie damit umgegangen wird. Wie das gegliedert werden kann, hängt sehr von der Einrichtung/Institution ab – darin sind die verantwortlichen Gremien frei!

2. Maßnahmen benennen und dokumentieren: Was ist bereits erfolgt? Was wurde schon geleistet, um die Institution/Einrichtung sicherer zu machen und Menschen zu schützen?
3. Weitere Maßnahmen benennen, die noch ausstehen: Wo können Risiken minimiert werden, wie und in welchem Zeitraum? Wer ist verantwortlich? Auch hier: Dokumentieren!
4. Formen der Überprüfung festlegen: Wer? Wann?

Leitfragen

Leitfragen finden sich in der Handreichung der Landeskirche (Anlage 1b).

Beispiele für Kirchengemeinden:

Konkreter Ort:

- Der Wickeltisch in der Damen-Toilette liegt „auf dem Präsentierteller“, bei offener Tür ist er frei einzu-sehen. Ein Umbau ist räumlich nicht möglich.
- Möglichkeit zur Prävention: Es wird thematisiert, dass auch in einem anderen Raum gewickelt werden kann (dieser ist frei, geschützt/abschließbar(?) und idealerweise auch geheizt...). Auch am Wickeltisch könnte ein entsprechendes Schild angebracht werden, das auf alternative Optionen hinweist und zeigt: Wir sehen, dass das im Moment nicht optimal ist.
- Zusätzlich Festlegung eines Ziels: Bei Umbau der Toiletten-Anlage wird eine geschützte Wickel-Möglichkeit eingeplant (unisex, abschließbar).

Abhängigkeitsstrukturen und potenzielle Gelegenheiten sind insbesondere in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen breit gefächert:

- Wer schläft wo bei einer KU-Übernachtung im Gemeindehaus?
- Wer betritt Zimmer auf einer KU-Freizeit?
- Gibt es Regelungen/Überlegungen für Kontexte, in denen eine binäre Zuordnung der Geschlechter (Mädchen und Jungen) nicht aufgeht?
- Wer nimmt wen im Auto mit? (Gerade hier wichtig und sinnvoll: Wie kann etwas Sinnvolles bestmöglich geschützt werden (z. B. Mitnahme nur mit Kenntnis/Zustimmung eines*einer Sorgeberechtigten)?)

*Grundsätzlich gilt für Angebote der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Gemeinden der Standard der Ev. Jugend. Wo der KJD nicht ohnehin explizit Träger ist, kann sich die KG das ggf. zu eigen machen. Wichtig ist dann trotzdem die klare Analyse: Wo ist die Schulung/Ausbildung über den KJD ohnehin gegeben (jugendliche Teamer*innen), wo müsste das separat sichergestellt sein (erwachsene Ehrenamtliche ohne KJD-Anbindung)?*

1:1-Situationen mit einem Macht-Gefälle entstehen auch unter Erwachsenen, z.B. in der Besuchsdienstarbeit, in der Seelsorge allg., ggf. auch im Musik-Unterricht oder in der Arbeit mit Senior*innen. Noch einmal: Es geht nicht darum, solche Situationen kategorisch zu vermeiden, sondern die Beteiligten (dezidiert auch die Mitarbeitenden der KG!) so gut es geht zu schützen. Wege dazu sind:

- Rahmen-Bedingungen für 1:1-Situationen so klar benennen wie möglich: Zeitfenster innerhalb des „normal erwartbaren“ (Unterricht nach 22:00 ist das z. B. nicht!!!). Wo es möglich ist: öffentlicher Raum (Gruppen in einsehbaren Räumen, in Ankunftssituation offene Türen, Einzelgespräche z. B. hinter Milchglastüren), bei vertraulichen Gesprächen ggf. die Person, die das Gespräch sucht, über den Ort entschieden lassen.
- Kommunikation, die eine achtsame Haltung in den Fokus stellt (z. B.: Wir handeln nicht einfach, sondern fragen vorher nach dem Einverständnis „Brauchen Sie Hilfe?“ „Darf ich hereinkommen?“ „Ist es in Ordnung, wenn ich...“).
- Als Leitungsperson vorleben: Klare und eindeutige Sprache, Fehlerkultur, „mit statt über Personen reden“, Krisenkommunikation
- Umgekehrt: Rückversicherung an alle Aktiven – auch sie haben Ansprache- und Unterstützungsmöglichkeiten für den Fall, dass sie selbst in ihrer Tätigkeit Übergriffigkeiten erleben

Unbedingt hilfreich: Den ersten Entwurf aus den Perspektiven der einzelnen Gruppen und Arbeitsbereiche kritisch gelesen – gibt es z. B. noch offene Punkte oder Regelungen, die in der Praxis gar nicht einzuhalten sind?

Verschiedene Gefährdungspotenziale benennt z. B. auch die Rundverfügung G9 2013 (Bezug: Erweiterte Führungszeugnisse) der Landeskirche Hannovers. Sie wird perspektivisch noch einmal überarbeitet, ist aber nach wie vor in Kraft.