AKTIV GEGEN MISSBRAUCH

Fragebogen zur Risiko- und Potentialanalyse in der Pfarrei Weihenzell, Wernsbach und Forst

Anleitung für den Fragebogen zur Risiko- und Potentialanalyse:

Das Ausfüllen des Fragebogens ist freiwillig, die Erhebung personenbezogener Daten findet nicht statt.

Das Ziel des Fragebogens ist, die aktuelle Situation in unserer Pfarrei zu erfassen. Er kann als Ist-Stand-Bestimmung betrachtet werden und verdeutlicht, welche Ressourcen (**Potentiale**) im Bereich Prävention sexualisierter Gewalt schon vorhanden sind und an welchen Punkten gearbeitet werden sollte (**Risiken**).

Bitte antworten Sie ehrlich und gegebenenfalls auch ausführlich. Jegliche Hinweise helfen uns ein möglichst gutes Schutzkonzept zu erstellen.

Wie mit dem Fragebogen arbeiten?

1. Lesen und dabei Einschätzung abgeben

Dabei gilt folgendes:

- „Ja“ = vorhanden, bzw. völlige Zustimmung
- „Ja, aber...“ = vorhanden bzw. eingeschränkte Zustimmung, da Bedenken vorhanden sind.
- „Nein“ = nicht vorhanden bzw. keine Zustimmung
- „Keine Info“ = ich habe keine Information darüber.

2. Kommentieren: Besonders bei „Nein“ und „Ja, aber“ ist es für uns hilfreich Kommentare von Ihnen zu bekommen. Also schreiben Sie uns an die passende Stelle ein paar Worte, damit wir es besser nachvollziehen können.

Vielen Dank, dass Sie sich beteiligen und so auf dem Weg mithelfen, unsere Gemeinden sicherer machen.

Wenn Sie den Fragebogen ausgefüllt haben, geben Sie ihn bis Freitag, den 28. März im Gemeindebüro ab.

Herzliche Grüße vom Arbeitskreis,

Corinna Weißkopf, Pilar Bellmunt, Martin Richter und Daniel Haizmann

Welche Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf gibt es in ihrem Bereich?

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Kinder unter 7 Jahren				
Kinder unter 14 Jahren				
Jugendliche unter 18 Jahren				
Menschen mit erhöhtem Pflegebedarf				
Menschen mit Behinderungen				
Menschen in Seelsorgesituationen				
Menschen in Beratungssituationen				
Menschen mit Hilfebedarf				
Menschen mit psychischen Belastungen				
Mitarbeitende				
Was macht die Schutzbedürftigkeit aus? Was brauchen diese Menschen als Schutz? Notieren Sie spontane Gedanken				

In welchen konkreten Arbeitskontexten tauchen die von Ihnen angekreuzten Zielgruppen/Personen mit besonderem Schutzbedarf auf?

Wer	Wo

Räumlichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es spezifische bauliche Gegebenheiten, die Ihrer Meinung nach Risiken bergen?				
Gibt es abgelegene, nicht einsehbare Bereiche und Räume (und werden diese kontrolliert)?				
Gibt es Regeln für die Nutzung von Räumen?				
Werden Besucher*innen, die nicht bekannt sind, direkt angesprochen und z. B. nach dem Grund ihres Aufenthaltes gefragt?				
Gibt es eine gültige Liste darüber, wer Schlüsselgewalt zu welchen Räumen hat?				
Gibt es Sanitäranlagen, die eine geschützte Privatsphäre gewährleisten?				

Regeln

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es eine Hausordnung?				
Wurde die Hausordnung gemeinsam (z.B. mit KV oder sie betreffenden Gruppen) erstellt?				
Hatten schutzbedürftige Gruppen in der Gemeinde/ im Dekanat die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von Regeln zu beteiligen?				
Halten sich alle, auch Verantwortliche und Leitungspersonen, an die Regeln?				
Gibt es einen transparenten, gemeinsam festgelegten Umgang mit Regelverstößen?				

Umgang mit Nähe und Distanz

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es klare und verbindliche-Regeln dafür, wie man sich in Bezug auf Nähe und Distanz gegenüber Zielgruppen mit erhöhtem Schutzbedarf verhalten sollte?				
Gibt es klare und verbindliche Regeln für das Verhalten der Mitarbeiter*innen untereinander, die festlegen, wie sie sich in Bezug auf Nähe und Distanz zueinander verhalten sollten?				
Wird allen Mitarbeitenden die Möglichkeit geboten, um sich regelmäßig in Bezug auf ihre Rolle und ihren Umgang mit Nähe und Distanz zu reflektieren?				
Werden private Kontakte zwischen Mitarbeitenden und Teilnehmenden/Kindern/ Jugendlichen offengelegt?				
Gibt es Regelungen dafür, wenn von Mitarbeitenden oder Sorgeberechtigten Fahrdienste übernommen werden?				
Gibt es Regelungen zur Unterstützung bei der Hygiene für besonders schutzbedürftige Gruppen (z. B. kleinen Kindern, Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen)?				
Gibt es konkrete Handlungsanweisung für Mitarbeitende, was im pädagogischen Umgang erlaubt ist und was nicht (z. B. Beteiligung an Gruppenspielen, Sanktionierung von Teilnehmenden, etc.)?				
Gibt es Regelungen für 1:1 Kontakte (z. B. seelsorgerische Gespräche, Instrumentalunterricht)?				

Kommunikationskultur

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden die von Ihnen oben benannten Zielgruppen mit besonderem Schutzbedarf ermutigt, ihre Bedürfnisse, Wünsche und Meinungen frei zu äußern, ohne negative Reaktionen befürchten zu müssen?				
Besteht unter den Mitarbeitenden eine offene Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Kritik, sowohl in Leitungsrunden als auch in Teams?				
Gibt es eine Regelung für den Umgang mit Gerüchten?				
Gehen die Mitarbeitenden respektvoll und freundlich miteinander um?				

Beschwerdemöglichkeiten

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Gibt es verbindliche und verlässliche Beschwerdemöglichkeiten?				
Gibt es verlässliche und klar kommunizierte Ansprechpersonen für Beschwerden?				
Sind die Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen, leicht verständlich und einfach genug, damit sie im Alltag problemlos genutzt werden können?				
Geht die Leitung, angemessen damit um, wenn sie über Beschwerden informiert wird?				
Sehen die Mitarbeitenden und Leitenden Beschwerden als Chance zur Weiterentwicklung und nutzen sie entsprechend?				
Hat der Schutz von Kindern und Jugendlichen Priorität vor der Fürsorge gegenüber der Institution?				

Fehlerfreundlichkeit in Teams¹

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Werden in Teams Fehler offen angesprochen und als Gelegenheit zur Weiterentwicklung betrachtet?				
Können Grenzverletzungen innerhalb des/der Teams in einer klaren Atmosphäre thematisiert und bearbeitet werden?				
Gibt es in der Einrichtung eine transparente, verpflichtende und strukturell abgesicherte Rückmeldekultur bei grenzverletzendem Verhalten?				
Gibt es konkrete Vereinbarungen zum sofortigen Einschreiten bei Eskalationen von Konflikten?				

Mitarbeitenden - Personalmanagement

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine info
Spielen die Themen wie der Umgang mit Nähe und Distanz bei Einstellungsgesprächen und Beauftragungen von Mitarbeitenden eine Rolle?				
Wird in Mitarbeitendengesprächen Prävention sexualisierter Gewalt oder das Thema Nähe und Distanz berücksichtigt?				
Wird darauf geachtet, dass sich Mitarbeitende zum Thema sexualisierte Gewalt fort- und weiterbilden und werden dazu Ressourcen zur Verfügung gestellt?				
Ist klar festgelegt, welche Mitarbeitenden ein erweitertes Führungszeugnis vorlegen müssen und wird dies umgesetzt?				
Sind die gesetzlichen und arbeitsrechtlichen Regelungen zur Einsichtnahme der erweiterten Führungszeugnisse bekannt?				

Organisations- und Entscheidungsstruktur

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Aufgaben, Kompetenzen, Rollen von Mitarbeitenden klar definiert und verbindlich delegiert?				
Werden Leitungsentscheidungen transparent kommuniziert?				
Gibt es ihrer Meinung nach informelle oder heimliche Hierarchien, die Entscheidungsfindungen beeinflussen?				
Werden wichtige Entscheidungen partizipativ (d.h. unter Einbezug der Menschen, die sie betreffen) getroffen?				
Werden Entscheidungsstrukturen regelmäßig reflektiert?				

Prävention von sexualisierter Gewalt

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Haben alle Mitarbeitenden mindestens an einer Basisschulung Prävention von sexualisierter Gewalt teilgenommen?				
Wird das Thema „Prävention“ regelmäßig in Mitarbeitendengruppen besprochen?				
Hat die Kirchengemeinde/ das Dekanat einen Verhaltenskodex?				
Wird der Verhaltenskodex in regelmäßigen Abständen von Mitarbeitenden und Leitenden reflektiert (z.B. vor Aktionen/ Maßnahmen/ beim Neueinstieg in die Rolle)?				
Erhalten schutzbedürftige Gruppe angemessene vorbeugende Bildung, vor allem im Hinblick auf Nähe und Distanz und ihre Rechte?				

¹ Der Begriff Teams meint alle Teamkonstellationen, die es in Kirchengemeinden und Dekanaten vor Ort gibt, z.B. Kirchengemeindevorstand, Dienstbesprechung, Leitungsteams von Aktionen/ Projekten/ Maßnahmen...)

Interventionspläne

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind allen haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden die Kommunikations- und Verfahrenswege bei (Verdacht von) sexualisierter Gewalt bekannt?				
Sind die Interventionspläne für alle Mitarbeitenden leicht zugänglich?				
Gibt es ein festgelegtes Interventionsteam im Dekanat/ der Organisationsstruktur, welches bei Vorfällen einberufen wird bzw. ist es bekannt?				
Gibt es Vereinbarungen, wer die Leitung eines Interventionsfalles übernimmt?				
Gibt es eine Vernetzung mit regionalen (Fach-)Beratungsstellen?				

Sexuelle Bildung und Erziehung, sexualpädagogisches Konzept

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Wird im Team sensibel über Geschlechterrollen und sexualitätsbezogene Themen gesprochen?				
Gibt es im Team eine klare angemessene Sprache zur Sexualität?				
Gibt es eine reflektierte Haltung und klare Verabredungen für den grenzenwährenden Umgang mit Körperlichkeit?				
Gibt es in der Gemeinde oder Einrichtung eine besprochene Haltung zu sexueller Vielfalt (z. B. Homo-, Bi-, Hetero-, Trans-Sexualität)?				
Gibt es ein sexualpädagogisches Konzept für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen?				

Öffentlichkeitsarbeit

	Ja	Nein	Ja, aber	Keine Info
Sind Informationen zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“ und zum eigenen Präventionsengagement auf der Homepage sichtbar?				
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten auf der Homepage sichtbar?				
Sind Ansprechpersonen zum Umgang mit sexualisierter Gewalt und deren Kontaktdaten in den eigenen Printmedien sichtbar?				
Liegen in öffentlichen Räumen der Gemeinde/ des Dekanats Flyer und Plakate mit den wichtigsten Infos zum Thema „Prävention von sexualisierter Gewalt“, der Ansprechstelle und der Meldestelle aus?				