

Risikoanalyse AlterGestalter! 2021

Wäscheklammer-Methode: AlterGestalter! 2021

Bei Fragen, die mit „ja“ beantwortet wurden, wurde eine Wäscheklammer abgegeben.
Insgesamt 14 Teilnehmende

Frage?

„Antwort“

- 1) Kennst du alle Mitglieder in deiner Gruppe?
Frage wurde ausgelassen
- 2) Fühlst du dich in dieser Gruppe wohl?
13 Wäscheklammern, wohl weil es ihm gefällt
- 3) Gibt es Gruppenregeln für das Zusammensein in der Gruppe?
14 Wäscheklammern, kein Mord begehen, nicht furzen, Regeln die Freitag erklärt wurden, kein Stein in die Rasenfläche werfen, (Mädels nicht in Jungszimmer, Zusammenhelfen)
- 4) Weißt du, was mit Fotos und Videos passiert, die im Verband von euch gemacht werden und auf denen du zu sehen bist?
10 Wäscheklammern
- 5) Bist du schon mal gegen deinen Willen fotografiert oder gefilmt worden?
5 Wäscheklammern, Fotos während dem Schlafen, Fotos während dem Umziehen – Fotos wurden gelöscht
- 6) Sind während des Wochenendes private Dinge von dir ungefragt oder gegen deinen Willen in der Gruppe herumgezeigt worden?
3 Wäscheklammern
- 7) Konntest du an diesem Wochenende allein und in Ruhe zur Toilette gehen, dich umziehen und dich duschen
14 Wäscheklammern
- 8) Gibt es anonyme Möglichkeiten, auf Dinge hinzuweisen, die dich stören?
2 Wäscheklammern
- 9) Musstest du an diesem Wochenende etwas gegen deinen Willen tun?
8 Wäscheklammern, aufräumen, aufwachen, ins Bett gehen

Sozialraumanalyse: AlterGestalter! 2021 im Jugendtagungshaus Geiselhöring

Wo hast du dich wohlgefühlt?

- Fensterecke IIIII
- Sessel im Seifenraum
- Bett II
- unsere Ecke an der Treppe mit der Couch
- Zimmer 1 III
- Esszimmer

Welcher Ort war cool?

- Fensterecke III
- Küche II
- Esszimmer II
- Bett
- Keller II
- Zimmer 1 III
- Seifenraum II

Wo hast du was unangenehmes erlebt?

- Küche IIII
- Toilette
- Bad
- Mein Kissen/Kabel wurde versteckt
- Flo und Scotty verwechselt
- Zimmer 1 ohne Matratzen III
- Esszimmer
- die erste Nacht

An diesem Ort war mir unwohl

- Toilette IIIII
- wo Maske getragen werden musste
- Jungs Badezimmer
- Keller IIIII

Schutzkonzept - Teamer*innen AlterGestalter!

ANNA FAUTZ 07. JUNI 2021, 17:41 UHR

Haben Betreuende und Teilnehmende getrennte Zimmer?

versucht ihnen die Einheit schmackhaft zu machen und sonst diese extern betreuen, niemand wird gezwungen – ANNA FAUTZ

ja – ANONYM

Gibt es Abmachungen zur Versorgung von Verletzungen? ist dies mit den Eltern abgesprochen?

ja – ANONYM

Wie wird mit Sexualität zwischen Betreuenden umgegangen? Werden sexuelle Beziehungen zwischen Minderjährigen unterbunden?

es gibt Geschlechter getrennte Schlafräume und Sanitäreinrichtungen – ANONYM

bei Ü18 Personen kann es auch sein, dass es nicht geschlechtergetrennt ist, dann wird das aber explizit abgeklärt – ANNA FAUTZ

Gibt es "Feedback"-Runden, um sicher zu stellen, dass niemand überfordert oder keine Grenzen überschritten werden und wurden?

es gibt eine Reflexion, aber keine konkrete Feedback-/ Befindlichkeitsrunde – ANONYM

es gibt nur eine Abschlussreflexion zu den Programmpunkten – ANNA FAUTZ

Wie wird damit umgegangen, wenn jemand an einer Einheit nicht teilnehmen möchte?

*es wird versucht die*denjenige*n davon zu überzeugen mitzumachen und wie viel Spaß die Einheit machen kann. Es wird aber niemand dazu gezwungen mitzumachen, wenn man gar nicht will.* – ANONYM

Evtl. wird dann auch versucht ein alternatives Angebot anzubieten oder man redet darüber, was der Grund für die Nichtteilnahme ist – ANONYM

Wie wird die Abendgestaltung organisiert? Kann es durch Gruppendruck zu Überschreiten eigener Grenzen kommen?

Abendprogramm ist freiwillig, als Einladung – ANNA FAUTZ

Gibt es Nachtwanderungen? Wenn ja, wie wird mit Angst umgegangen? Sind diese freiwillig? Wie wird mit Ängsten allgemein umgegangen?

manchmal. Es wird klar kommuniziert, dass niemand mitgehen muss, sondern auch im Gruppenhaus bleiben kann – ANONYM

Gibt es eine gemeinsame Einführung für alle, in denen Umgangsregeln miteinander gefunden oder erklärt werden?

ja – ANONYM

Gibt es genügend männliche und weibliche Betreuer*innen?

ja – ANONYM

Spezielles zu AlterGestalter!

Sind Kinder und Jugendliche involviert, die nochmals einen größeren Schutzbedarf haben? Wo bestehen für sie nochmals besondere Gefahrenmomente?

ja es sind Kinder und Jugendliche dabei, die sich untereinander und die Leitungen oft zum ersten Mal treffen. Deshalb muss zu Beginn besonders achtsam miteinander umgegangen werden, bis man sich gegenseitig einschätzen und vertrauen kann – ANONYM

Wie wird sichergestellt, dass auch externe Kräfte diese Regeln erkennen und sie beachten?

Bei der Auswahl externer Referent*innen wird darauf geachtet, dass sie den Werten und Vorstellungen der KJG entsprechen. Es kann aber durchaus sinnvoll sein ihnen unseren Verhaltenskodex vorab zu erklären – ANONYM

eigentlich gar nicht – ANNA FAUTZ

Gibt es eine*n Präventions-/Interventionsbeauftragte*n bei der Veranstaltung?

nein – ANONYM

Kennen alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex? Wie stellen wir sicher, dass der Verhaltenskodex bekannt ist?

alle Leitungen haben auf GL-Kursen den Verhaltenskodex der KJG vorgestellt bekommen. Es wär aber bestimmt gut, diesen vor der Veranstaltung nochmal in Erinnerung zu rufen – ANONYM

wird von allen unterschrieben, die ein Führungszeugnis abgeben – ANNA FAUTZ

Haben wir von allen Mitarbeitenden eine Unbedenklichkeitsbescheinigung (Führungszeugnis)? Oder eine unterschriebene Selbstauskunft?

ja über die Pfarreien sollten alle ein eFZ abgegeben haben – ANONYM

grundsätzlich wird von allen Teamer*innen ein eFZ eingefordert. Teilweise dauert es aber sehr lang, bis dieses in der Distl ankommt / wir nur inkonsequent abgegeben – ANNA FAUTZ

Sind alle Mitarbeitenden präventionsgeschult? Bzw. wie wird das sichergestellt?

ja, alle haben mindestens einen GL-Kurs mit Präventionsschulung gemacht – ANONYM

Mitarbeitende

Gibt es besondere örtliche Gegebenheiten, die Risiken mit sich bringen?

evtl. Keller – ANONYM

aber auch Zimmer, da von Betreuer*innen nur sehr schwer kontrolliert werden kann, was da passiert – ANONYM

Kann die persönliche Intimsphäre trotz gemeinsamer Unterkunft gewahrt werden?

unterschiedlich je nach Zimmermitbewohner*innen. Ich denke in gemeinsamen Schlafunterkünften (ca. 4-6 Personen) ist das eher schwierig – ANONYM

Gibt es gemeinsame Schlafunterkünfte? Wie ist die Aufteilung der Schlafmöglichkeiten? Nach Alter/Geschlecht? Nach Freundschaften?

gemeinsame Schlafunterkünfte, nach Geschlecht getrennt, möglichst nach Alter und Freundeskreis zusammen – ANONYM

Werden gemeinsam Sanitäranlagen genutzt? Sind diese geschlechtergetrennt ausgeschildert? Sind Duschen/Umkleiden abschließbar?

gemeinsame Sanitäranlagen, geschlechtergetrennt, Duschen sind abschließbar – ANONYM

es gab mal eine Teilnehmende, die Krücken hatte und auf Leitertoilette gehen musste und die Toilette nicht zugesperrt hatte – ANNA FAUTZ

teilweise waren geschlechtergetrennte Toiletten nicht möglich – ANNA FAUTZ

Örtliche Gegebenheiten

Bestehen besondere Vertrauensverhältnisse? Wie soll verhindert werden, dass diese ausgenutzt werden?

bei Geschwistern oder wenn sich Teilnehmende/ Leitungen schon länger kennen – ANNA FAUTZ

Finden 1:1 Situationen statt? Wer ist dann mit wem alleine?

wenn Teilnehmende/ Betreuenden nur zu zweit in einem Zimmer sind – ANONYM

wenn in der Küche nur zwei Personen sind (weil z.B. das Küchenteam so klein ist oder man spät abends nur noch zu zweit wach ist) – ANONYM

unter Leitungen schon z. B. am Zimmer – ANNA FAUTZ

bei Kinder im Zimmer oder z.B. beim Putzen – ANNA FAUTZ

in Erste Hilfe Situationen – ANNA FAUTZ

Wie ist der Führungsstil?

(autoritär, demokratisch, partizipativ...?)

wenn es darum geht, wichtige Regeln einzuführen oder Streitigkeiten/ Verhaltensverstöße zu klären, kann der Führungsstil auch mal autoritär sein. – ANONYM

Sonst wird darauf geachtet, dass sich die Teilnehmenden wohlfühlen und auch ihre Meinung einbringen können – ANONYM

teilweise partizipativ, Workshops können ausgesucht werden, es wird in teilweise in richtige Richtung dirigiert – ANNA FAUTZ

Können Leitende (oder die Gruppe) einzelne Teilnehmer*innen unter Druck setzen?

Wenn bei Wettkampfspielen von Teilnehmenden bessere Leistungen erwartet / gefordert werden (von anderen Teilnehmende) – ANONYM

Besteht innerhalb der Veranstaltung eine Ungleichheit? d.h. ist die Macht ungleich verteilt?

es gibt durchaus eine Trennung in Leitung und Teilnehmende. diese Ungleichheit wird jedoch nicht ausgenutzt – ANONYM

es gibt Teilnehmende und Leitungen, – ANNA FAUTZ

es gibt aber auch Reflektionsmöglichkeiten – ANNA FAUTZ

Beziehungen zwischen Gruppe/Leitung/TN/untereinander

Gibt es Methoden, die das Überschreiten von Grenzen mit sich bringen kann, z.B. Berührung, Biografiearbeit...?

evtl. Kontaktspiele oder Vertrauensspiele – ANONYM

Gibt es Vor-/Nachbesprechungen zum Thema Prävention?

nein, ist aber ein guter Gedanke das mal zu machen – ANONYM

es gibt Vor und Nachbesprechungen aber nicht explizit zu Prävention – ANNA FAUTZ

Wie geht man mit Gerüchten um?

Wie wird auf Grenzverletzungen reagiert?

werden (zumindest, wenn sie einer Leitung auffallen) angesprochen und klar gemacht, dass das zu weit geht – ANONYM

Wie werden Regeln für die Veranstaltung entwickelt? Demokratisch, offen, im Führungsteam?

im Führungsteam – ANONYM

offen – ANNA FAUTZ

den teilnehmenden werden regeln vorgegeben – ANNA FAUTZ

Hausregeln sind vorgegeben – ANNA FAUTZ

Gibt es ein Konzept, dass Interventionswege vorgibt und ein Verhalten bei einem "Vorfall" vorgeben?

ja grundsätzlich in der KjG-Satzung – ANNA FAUTZ

Gibt es ein Beschwerdemanagement bzw. eine Kultur, in der Konflikte angesprochen werden können?

ja – ANONYM

Wie wird kommuniziert? Offen und transparent, geheim, hinter dem Rücken?

es wird soweit möglich offen kommuniziert. Manchmal finden aber auch (oft unabsichtlich) schnelle Absprachen nur zwischen zwei Personen statt, welche dann vergessen die Informationen weiterzugeben. Es wird aber versucht, dass alle auf den gleichen Stand kommen. z.B. durch gemeinsam kurze Leitungsrunden am Abend – ANONYM

offen – ANNA FAUTZ

Gibt es eine klare Aufgabenverteilung? Wissen alle, wer für welche Aufgabe in der Veranstaltung zuständig ist?

ja normalerweise werden die Aufgaben im Vorhinein verteilt. Manchmal fallen aber natürlich kleine spontane Aufgaben an – ANONYM

Sind einzelne Schritte in der Planung und im Ablauf der Aktion nachvollziehbar und dokumentiert?

*ja es gibt einen Zeitplan für die Leitungen und für die
Teilnehmenden – ANONYM*

es werden klare Ansagen gemacht, wann was ansteht – ANONYM

**Hast du dich bei dieser Veranstaltung schon
mal unwohl gefühlt? Wenn ja, in welcher
Situation und warum?**

Strukturen und Arbeitsabläufe

**Gab es bereits Grenzüberschreitungen bei
einer AlterGestalter!-Aktion? Wo und in
welchem Bereich?**

Generelles

Risikoanalyse: DiKo 2021

Sozialraummethode

Aufzug:

- Enger Raum
- Allein mit einer Person
- Kurzer Zeitraum, wo man nicht aus kann: kein Ausweg
- „eingesperrt“, keine Fluchtmöglichkeit
- Voller Aufzug, sehr eng, „wie Sardine“
- Man weiß nicht, ob das jemand ausnutzt.. evtl. sogar Aufzug stoppen

Draußen:

- Weg zur Kapelle: gut zu verletzten, da gefährlicher Weg
- Unterer Parkplatz: keine Beleuchtung, allein im Dunkeln sehr unwohl
- Oberer Parkplatz: nur wenig Beleuchtung
- Aschenbecher direkt neben Eingang: Geruch/ Ansammlung von Menschen sehr unangenehm, da man direkt vorbei muss
- Zimmerfenster sind gut einsehbar, Evtl. Milchglas besser, Privatsphäre,
- Fenster gut einsehbar, ohne dass man sieht, dass dich jemand beobachtet
- Abgelegene Kapelle
- Weg zum Parkplatz:; steil und unbeleuchtet

Gänge

- Unbeleuchtete Gänge: gruselig, nicht einladend
- man verläuft sich auch mal schnell

Gang unter Haus durch:

- Super grußelig
- Sehr eng und beklemmend
- Niedrig und man hat das Gefühl sich leicht den Kopf anzuhauen

Klos

- Keine Einzelklos, evtl. unangenehm mit Kabinen

Räume

- Putzkammer, die nicht abgeschlossen war; kleiner Raum aus den jemand rauskommen kann und einen reinziehen kann
- Unter der Treppe im Keller, kleiner Raum

Sitzecke im Keller

- Evtl. 1 zu 1 Situation ohne, dass jemand im Notfall einschreiten kann...

Zimmer, das man durch ein anderes Zimmer erreicht; wie sicher kann man sich sein ob da nicht wer durch kommt?

Dilemmageschichte DiKo

Hauptsache schnell und viel!

Die Erzählung einer Diözesankonferenz

Freitag, 18 Uhr: Sabine ist mal wieder auf dem Weg zu einer Verbandsveranstaltung. Leider, wie die letzten drei Wochenenden, an denen sie für den Jugendverband unterwegs war, auch dieses Mal wieder unvorbereitet. Eigentlich hat sie keinen Plan, was an diesem Wochenende behandelt wird. Klar ist ihr nur: Es geht um die Diözesankonferenz (DiKo). Also Neues ausmachen mit Leuten, die sich im Verband eh auskennen. D.h. ausschweifende Erklärungen fallen dieses Mal nicht an. Wer was nicht versteht, soll doch jemand anders fragen, aber auf keinen Fall die wichtige Zeit auf der DiKo damit verträdeln. Der Zeitplan ist eng.

Weil Sabine eh schon spät dran ist, die anderen schon beim Essen sind, drückt sie alle nur einmal kurz zur Begrüßung. Danach quetscht sie sich noch zwischen zwei Vorstandskolleginnen und fängt an, schnell noch etwas zu essen, bevor es losgeht.

Als die Konferenz dann beginnt, dauert es ihr gleich zu anfangs schon wieder alles zu lang: Es sind doch so viele wichtige Themen zu besprechen, die Zeit ist knapp. Deshalb fallen die Vorstellungs- und Ankommensrunde aus. Auch für die Neulingseinführung ist keine Zeit. Eine Moderation gibt es nicht. Sabine als Diözesanleitung geht alles zu langsam und sie fällt ihren Kolleg*innen immer wieder ins Wort. Bei diesem Wochenende zählt immerhin das Ergebnis und nicht, wer sich wie fühlt.

Der erste Tagesordnungspunkt läuft gut: Die Reflexion des letzten Jahres war gut. Aber schon bei Nummer zwei, einem möglichen Jahresprojekt zu Geschlechtergerechtigkeit inklusive des Themas Gender-Sternchen kommt es zu heftigen Diskussionen: Sabine ist für die Umsetzung des Projekts und Einführung des Gender-Sterns. Aber: Ihre Vorstandskolleginnen sind anderer Meinung und brechen die Diskussion einfach nach 10 Minuten durch eine vorgezogene Abstimmung ab. Sabine wird das Wort zu diesem Thema auch in der weiteren DiKo verboten.

Sabine schmolzt für den Rest des Tages und auch den ganzen Samstag lang. Sie bringt sich nicht mehr ein und schweigt. Erst abends beim gemütlichen Beisammensein taut sie wieder mehr auf. Weil sie als letztes ins Bierstüberl kommt, ist am Tisch kein Platz mehr. Aber kein Problem: Sie setzt sich einfach auf den Schoß ihres Vorstandkollegen. Das wird schon kein Problem sein.

Nach 22 Uhr am Samstag entschließt die Gruppe, dass es im Bierstüberl ungemütlich sei. Sie ziehen um in eines der Zimmer und machen dort mit einer kleinen Vorstandsparty weiter. Alle fläzen sich auf dem Bett ihrer Kollegin und sie spielen, nachdem vorher schon Bierpong gespielt wurde, nun „Ich habe noch nie...“ mit anzüglichen Fragen. Die Kollegin, der das Zimmer gehört, will zwar schon lange ins Bett gehen, aber die Stimmung ist gerade noch so schön, auch wenn schon ein bisschen angetrunken. Die Gruppe geht erst gegen 6 Uhr aus dem Zimmer.

Am nächsten Tag sind alle müde. Keiner traut sich es allerdings zuzugeben und so quält man sich noch bis Mittag durchs Programm, bevor man völlig übermüdet wieder nach Hause fährt. Die Reflexion hat man aus Zeitgründen weggelassen. Es gab eh genug Punkte, die man zwar schnell besprechen konnte, aber die für ein Wochenende zu viel waren.

Ergebnisse aus der Bearbeitung der Dilemmageschichte:

Regeln für eine gute DiKo

- Präventionsworkshop als Basis
- Einführung: Regeln
- Tagesordnung + Moderation
- ausgewogene Aufgabenverteilung
- sinnvoller Zeitplan mit Puffer und Pause
- Rückzugsräume anderer respektieren
- respektvoller Umgang
- Interaktive Aktionen zum Auflockern
- Verbot von unangemessenen Spielen
- Vorbildfunktion der DL
- keine Party auf Zimmern
- Geschlechtertrennung Zimmer
- Vorabinfos
- Zeitmanagement (Moderation)
- Moderation organisieren
- offener Umgang
- Sperrzeiten und Nachtruhe
- Bewusstsein für persönliche Bedürfnisse stärken
- Gruppenregeln etablieren
- sachliche Diskussionen
- persönliches Zeitmanagement (Stress)
- sensibler Umgang mit Ressourcen
- Sensibilität für Gruppenzwänge
- Sensibilität für sexualisierte Gewalt
- Kummerkasten
- Ansprechpartner für Probleme

Fehler einer DiKo

- unvorbereitete DiKo
- keine Moderation
- zu enger Zeitplan
- keine Begrüßung
- keine Infos am Anfang
- kein Gefühl für körperliche Räume (Nähe?)
- keine Debattenkultur
- keine Fragen erlaubt
- keine Achtsamkeit auf Bedürfnisse Anderer
- übermäßiger Alkoholkonsum
- keine Reflexion
- Diskussion auf emotionaler Ebene
- keine Pausen
- Bedürfnisäußerung?
- Spiele mit Gruppenzwang
- keine Geschlechtertrennung

Schutzkonzept Teilnehmer GL-Kurs

1. Sind dir Grenzüberschreitungen beim GL-Kurs aufgefallen?
Wo und in welchem Bereich?

Anzahl Teilnehmer: 27

- /
- nein
- Mir ist nichts aufgefallen
- Nein
- Nein
- Nein gar nicht
- nein
- Mir persönlich sind keine aufgefallen.
- Vlt beim bayrisch Traktor. Da hätte man zuerst des mit dem okay mit körperkontakt klären sollen und sie heftig.
- Ja im Bereich spiele
- Nein
- Nein
- Ne
- Ne
- Nein
- Nein
- Nein
- Nein
- Ja bei den Spielen
- Nein
- nein
- Mir ist nichts aufgefallen
- Nein
- Nein
- Nein
- nein
- Nein

2. Hast du dich während des GL-Kurses unwohl gefühlt?

Wenn ja, in welcher Situation und warum?

Anzahl Teilnehmer: 26

- /

- nein

- nicht wirklich

- Nein

- Null, war alles easy

- nein

- Ich habe mich anfangs unwohl gefühlt, da ich niemanden kannte. Doch das hat sich recht schnell gelegt.

- Nein

- Ja ich war selbst manchmal bisschen emotional und vorlaut und ih weiß ned ob des für andere unangenehm war

- Bisschen bei einem Spiel, wo man jemanden ablenken musste, wenn mir jemand zu nah ans Gesicht gekommen ist.

- Nicht wirklich

- Ne

- Nein

- Nein

- Ne war alles angenehm

- Nein

- Nein

- Nein war ein tolles Erlebnis mit tollen Leuten

- Nein

- Eventuell ein bisschen beim tot-töter-geist spielen.
(zu laut)

- Habe mich nicht unwohl gefühlt

- Ja, aber nur, weil ich lost war in Werwolf haha.

- Nein

- Nein

- nein

- Nein

3. Konnten Leitende (oder die Gruppe) einzelne Teilnehmer*innen unter Druck setzen?

Anzahl Teilnehmer: 23

- /
- etwas
- Nein
- Bisschen war aber sehr sehr gut wie ihrs gemacht habt
- nein
- Ich finde es war nicht nötigen jemanden unter Druck zu setzen.
- nein jeder konnte immer frei entscheiden
- Ja
- Nein
- Ne, es waren eigentlich alle relativ auf einer augenhöhe.
- Ne
- Nein
- Nein
- Nein eigentlich nicht
- Nein
- Nein
- nein
- Ich glaube nicht.
- Man wurde nicht unter Druck gesetzt
- Nein
- Nein
- Jaaa zara hat mir eis gekauft auf krampf
- raphael christoph

4. Wie war der Führungsstil?

Anzahl Teilnehmer: 26

- Strukturiert,
- ganz okey
- engagiert und rücksichtsvoll
- Entspanntes Miteinander
- Hat gepasst :)
- Top, schon locker aber konntet auch durchgreifen
- gut, durch mehrere Leitungen, abwechslungsreich, ausgeglichen, dadurch hab ich mich sehr wohl gefühlt.
- Locker, aber trotzdem durchgreifend.
- genau der richtige Mittelweg zwischen locker und ernst
- Sehr gut
- Gut
- Freundlich, entspannt, auf einen eingehend
- Entspannt aber lehrreich
- locker
- Top
- Ganz gut organisiert
- Sehr gut
- Genial
- Erste Klasse
- Ganz gut. Spiele teilweise bisschen schlecht erklärt.
- Gut, waren alle sehr nett
- Top
- Gut
- Elegant
- hat gepasst
- Gut, locker, nich zu streng, freundschaftlich

5. Wie wurde damit umgegangen, wenn jemand an einer Einheit nicht teilnehmen mochte?

Anzahl Teilnehmer: 26

- War okay
- /
- respektvoll
- War bei uns nicht der Fall
- war nicht der fall
- Es wurde akzeptiert
- War gar nicht schlimm, haben einfach machen lassen
- war kein Problem, wurde respektiert
- Es wurde immer verständnisvoll reagiert.
- wurde akzeptiert und nicht zu etwas gedrängt was er/sie nicht machen wollte
- Wurde Akzeptiert
- Wurde akzeptiert und sicher gestellt dass ich immer jeder wohlfühlt
- Es wurde akzeptiert und wurde nicht mehr drauf eingegangen
- War ned der fall
- War nicht der Fall
- War gar kein Problem
- War nicht der Fall es haben alle immer mit gemacht
- Keine Ahnung
- Diese Situation gab es nicht alle haben mitgemacht
- Jeder hat immer mitgemacht.
- Es haben immer alle mitgemacht
- Ist nicht passiert
- War ok
- ldk
- /
- Offen darüber geredet, Angebot raus gehen zu können

6. Fanden 1:1 Situationen statt?

Wer war dann mit wem alleine? (L : L, L : T, T : T)

Anzahl Teilnehmer: 24

- glaube nicht
- Alle hatten Einzelgespräche um sich besser kennenzulernen
- Es haben meines Wissens keine statt gefunden
- Nicht dass ich wüsste
- Fand nicht statt
- Ähm keine ahnung
- bei mir nicht
- ???
- Nein
- Nein nur Gruppen
- Nein
- War ja nie so
- War nicht der Fall
- Nein
- Nein
- Keine Ahnung
- Keine Ahnung
- Nein
- In den Zimmern für die Nacht waren Leiter zu 2. und Teilnehmerinnen auch zu zweit. aber abgesprochen.
- Nein
- Ja, aber hauptsächlich in Vertrauensspielen(L:L, T:T)
- Kinder mit Kindern
- Bruder kp
- ja

7. Bestanden besondere Vertrauensverhältnisse?

Wie sollte verhindert werden, dass diese ausgenutzt werden?

Anzahl Teilnehmer: 22

- /
- nein
- Es gab keine
- Respektvoll miteinander umgehen
- In dem man bewusst mit den Geheimnissen anderer umgeht
- Nein alle gleich vertraut, vielleicht die Leiter aus der eigenen Pfarrei bisschen enger weil man die besser kennt
- nein, mir ist nichts aufgefallen
- Ich habe keine besonderen Vertrauensprobleme beobachten können.
- nein
- Ja innerhalb jeder Pfarrei i guess
- Durch ausreichende Information
- Nicht zulassen
- Benis
- Nein
- Nein es bestanden keine besondere Vertrauensverhältnisse
- Nein
- Keine Ahnung
- Nein
- Nein, unterschiedliche Pfarreien halt, kennen sich unterschiedlich gut
- Nein, keine besonderen Vertrauensverhältnisse
- Idn
- nicht ausnutzen

8. Wurden gemeinsame Sanitäranlagen genutzt?
Waren diese geschlechtergetrennt ausgeschildert?
Waren Duschen/Umkleiden abschließbar?

Anzahl Teilnehmer: 28

- Geschlechtergetrennte Duschen und Toilette, abschließbar
- Würden nicht genutzt sind jedoch Geschlechter getrennt und abschließbar
- ja ja ja
- Es gab getrennte Bäder duschen könnte man aber nicht abschließen
- Ja sie waren geschlechtergetrennt, ausgeschildert und abschließbar
- Sanitäranlagen waren getrennt und ausgeschildert
- Ja, aber ich glaub die duschen waren nich abschließbar im 2. Stock
- ja, hat alles gepasst
- Die Sanitäranlagen wurde gut ausgeschildert und alles war abschließbar.
- ja geschlechtergetrennte Sanitäranlagen die abschließbar waren
- ja
- Waren Geschlechter getrennt
Duschen/Umkleiden waren abschließbar
- War klar beschildert was für Männer rund Frauen war und konnte alles abgeschlossen werden
- Die Toiletten und duschen waren geschlechtergetrennt
- geschlechtergetrennt
duschen kann man scheinbar abschliesen aber war nicht duschen
- Ja,Nein,weiß ich nicht
- geschlechtergetrennt
-abschließbar
- Es hat niemand zusammen geduscht
Mädchen und Jungs duschen waren getrennt
- Alles perfekt
- Ja. Ja .ja
- Nein,ja,ja
- Geschlechtergetrennt ausgeschilderte Toilette.
Duschen kein Ahnung glaub abschließbar
- Waren geschlechtergetrennt
- Nein
Ja
Ja
- War ausgeschildert und abschließbar
- Junge dieses scheiß gendern geht mir am sack
- Geschlechter getrennt
- Geschlechter getrennt, duschen nich abschließbar

9. Gab es gemeinsame Schlafunterkünfte?

Wie war die Aufteilung der Schlafmöglichkeiten? (Geschlecht, Alter, Freundschaft)

Anzahl Teilnehmer: 28

- Geschlecht und Freundschaft
- Geschlechter getrennt
- ja gut
- Es wurde Geschlecht getrennt und wir durften uns sonst aber aussuchen mit wem auf dem Zimmer sind
- Geschlechter wurden getrennt und freunde durften zusammen in ein zimmer
- Nach geschlecht und Freundschaften
- Die Aufteilung war einfach und super, Mädchen zusammen
- ja gab es, es hat alles gepasst, gab keine Probleme meines Wissens hat sich jeder wohl gefühlt
- Es waren alle im gleichen Alter, also fällt der Punkt weg. Es wurde nach Geschlecht getrennt und darauf geachtet, dass gleiche Pfarreien ins gleiche Zimmer kommen.
- Aufteilung geschlechtergetrennt und nach Freundschaften/Pfarreien
- War Vorbildlich
- Aufteilung nach Geschlecht und Alter
- Es wurde zwischen Mädchen und Jungs getrennt und zwischen Leiter und Teilnehmer
- Die Zimmer wurden geschlechtergetrennt aufgeteilt und meistens freunde in einem Zimmer
- 7 Jungs im selben alter
rest weiß ich ned
- Ja, zu 4. oder zu 6.
- Ja, nach Geschlechtern getrennt
- Jungs und Mädchen waren getrennt
- Alles so wie es gehört
- Man konnte es sich aussuchen
- Mädchen und jungen getrennt
wer mit wem zusammen wollte
- nach Geschlecht und Freundschaft getrennt.
- War nach Geschlecht aufgeteilt
- Ja
Aufteilung war gut: geschlechtergetrennt, altersgerecht und mit Freunden
- Nach geschlecht, alter und freunden getrennt
- War baba
- Geschlechter aufgeteilt
- Nach Geschlecht und Freundesgruppen

10. Gab es besondere örtliche Gebgebenheiten, die ein Risiko mit sich bringen? (nicht einsichtige Ecken, offene Besenkammer,...)

Anzahl Teilnehmer: 24

- /
- nein
- Nein
- ist mir nichts aufgefallen
- Nein
- Nein
- würde es bestimmt geben, hat und aber nicht betroffen
- Nicht das ich welche gesehen hätte.
- Nö
- Gab es nicht
- Nein
- Hab ich nicht drauf geachtet aber glaube nicht
- ?
- ?
- Nein
- Ne
- Keine Ahnung
- Nichts aufgefallen
- eigentlich nicht
- Nein
- Nein
- Treppe in den zweiten stock
- Psychische Ausbeutung beim snackautomaten
- ja

11. Konnte deine Intimsphäre trotz gemeinsamer Unterkunft gewahrt werden?

Anzahl Teilnehmer: 28

- Ja
- Ja
- ja
- Ja
- ja
- Ja
- Ja
- ja wurde sie
- Ja.
- ja, weil ich sowieso mit meinen Freundinnen im Zimmer war und dort weiß, wenn ich Privatsphäre brauche, dass sie akzeptiert wird
- Ja
- Ja
- Ja
- Ja ich hab mich allgemein ziemlich wohl gefühlt
- Ja
- Jo
- Ja
- Ja
- Ja
- Ja schon
- Ja
- Ja
- Ja
- Ja
- Ja
- Ja
- Negativ
- hat gepasst
- Ja, da zimmer abschließbar

Schutzkonzept - Teamer*innen GL-Kurs

ANNAFAUTZ1 08. JUNI 2021, 20:56 UHR

Schulen mindestens zwei Personen, falls ein*e Teilnehmer*in Einzelbegleitung benötigt?

Ja – ANONYM

Haben Teilnehmende jederzeit die Möglichkeit ihre Gefühle und Sorgen anzusprechen? In der Gruppe oder einzeln und werden diese Bedenken genug gehört?

Ja – ANONYM

Wie wird mit Teilnehmenden umgegangen, die sexualisierte Gewalt bereits erlebt haben?

Kam, unseres Wissens, noch nicht vor. Vor Einheit wird es thematisiert und falls es dazu kommen würde, wird interveniert
– ANONYM

Präventionsschulung

Wird das Jugendschutzgesetz beachtet? Vor allem im Umgang mit Alkohol, Zigaretten und sonstigen Drogen?

Ja – ANONYM

Haben Betreuende und Teilnehmende getrennte Zimmer?

Ja – ANONYM

Gibt es Abmachungen zur Versorgung von Verletzungen? Ist dies mit den Eltern abgesprochen?

Ja wird im Anmeldeformular abgeklärt – ANONYM

Wie wird mit Sexualität zwischen Betreuenden umgegangen? Werden sexuelle Beziehungen zwischen Minderjährigen unterbunden?

Zw. Betreuenden Ü18 wird es toleriert, U18 unterbunden.
– ANONYM

Gibt es "Feedback"-Runden, um sicher zu stellen, dass niemand überfordert oder keine Grenzen überschritten werden und wurden?

ja durchgehend (Baum im 1. Teil) – ANONYM

Wie wird damit umgegangen, wenn jemand an einer Einheit nicht teilnehmen möchte?

*er*sie darf das - zuvor wird im einzelgespräch probleme eruiert*
– ANONYM

Wie wird die Abendgestaltung organisiert? Kann es durch Gruppendruck zu Überschreiten eigener Grenzen kommen?

zumeist klares abendprogramm - ja das kann nicht ganz ausgeschlossen werden – ANONYM

Gibt es Nachtwanderungen? Wenn ja, wie wird mit Angst umgegangen? Sind diese freiwillig? Wie wird mit Ängsten allgemein umgegangen?

Nein gibt es nicht. Teilnehmende können sich bei Bedarf aus Einheiten rausnehmen – ANONYM

Gibt es eine gemeinsame Einführung für alle, in denen Umgangsregeln miteinander gefunden oder erklärt werden?

Erklärt ja, werden durch Leitungen vorgegeben – ANONYM

Gibt es genügend männliche und weibliche Betreuer*innen?

Ja wird sicher gestellt – ANONYM

Gibt es besondere örtliche Gegebenheiten, die Risiken mit sich bringen?

Nicht nach unserer Einschätzung – ANONYM

Spezielles zum GL-Kurs

Sind Kinder und Jugendliche involviert, die nochmals einen größeren Schutzbedarf haben? Wo bestehen für sie nochmals besondere Gefahrenmomente?

Ja kann gewahrt werden – ANONYM

Wie wird sichergestellt, dass auch externe Kräfte diese Regeln erkennen und sie beachten?

Keine externen Kräfte – ANONYM

Gibt es eine*n Präventions-/Interventionsbeauftragte*n beim Kurs?

Nein. – ANONYM

Kennen alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex? Wie stellen wir sicher, dass der Verhaltenskodex bekannt ist?

Siehe Präventionsschulung – ANONYM

Haben wir von allen Mitarbeitenden eine Unbedenklichkeitsbescheinigung (Führungszeugnis)? Oder eine unterschriebene Selbstauskunft?

Ja, wird durch das Büro organisiert – ANONYM

Sind alle Mitarbeitenden präventionsgeschult? Bzw. wie wird das sichergestellt?

*Ja, wird von Teamer*innen auf DV Ebene verlangt – ANONYM*

Ausnahmen kann es trotzdem geben, werden aber z.B. für präventionsseinheit nicht eingesetzt – ANONYM

Mitarbeitende

Kann die persönliche Intimsphäre trotz gemeinsamer Unterkunft gewahrt werden?

Gibt es gemeinsame Schlafunterkünfte? Wie ist die Aufteilung der Schlafmöglichkeiten? Nach Alter/Geschlecht? Nach Freundschaften?

*Teamer*innen nicht mit Teilnehmenden, nach Geschlecht, sonst freie Einteilung – ANONYM*

Werden gemeinsam Sanitäranlagen genutzt? Sind diese geschlechtergetrennt ausgeschildert? Sind Duschen/Umkleiden abschließbar?

Alles Ja – ANONYM

Örtliche Gegebenheiten

Bestehen besondere Vertrauensverhältnisse? Wie soll verhindert werden, dass diese ausgenutzt werden?

*Bestehen falls sich Teilnehmende und Leiter*innen im Vorfeld schon kennen – ANONYM*

Wurden bis dato nicht ausgenutzt, allerdings auch nichts das es präventiv verhindert – ANONYM

Finden 1:1 Situationen statt? Wer ist dann mit wem alleine?

Keine geplanten 1:1 Situationen: – ANONYM

Allerdings ergeben sie sich situativ – ANONYM

Wie ist der Führungsstil?

(autoritär, demokratisch, partizipativ...?)

Größtenteils partizipativ - wo nötig autoritär – ANONYM

Können Leitende (oder die Gruppe) einzelne Teilnehmer*innen unter Druck setzen?

Prinzipiell immer – ANONYM

Besteht innerhalb des Kurses eine Ungleichheit? d.h. ist die Macht ungleich verteilt?

*Die Teamer*innen leiten und haben mehr Macht – ANONYM*

Beziehungen zwischen Gruppe/Leitung/TN/untereinander

Gibt es Methoden, die das Überschreiten von Grenzen mit sich bringen kann, z.B. Berührung, Biografiearbeit...?

Präventionseinheit, Selbsterfahrung und Körpererfahrung – ANONYM

Gibt es Vor-/Nachbesprechungen zum Thema Prävention?

Im Zuge der allg. Präventionsschulung – ANONYM

Wie geht man mit Gerüchten um?

Wie wird auf Grenzverletzungen reagiert?

Angesprochen – ANONYM

Wie werden Regeln für den Kurs entwickelt? Demokratisch, offen, im Führungsteam?

Im Schulungsteam, demokratisch – ANONYM

Gibt es ein Konzept, das Interventionswege vorgibt und ein Verhalten bei einem "Vorfall" vorgeben?

Ja, gemäß Inhalt der Präventionsschulung – ANONYM

Gibt es ein Beschwerdemanagement bzw. eine Kultur, in der Konflikte angesprochen werden können?

*Feedbackrunde jeden Abend, und auch sonst immer die Möglichkeit eine*n Leiter*in anzusprechen – ANONYM*

Wie wird kommuniziert? Offen und transparent, geheim, hinter dem Rücken?

Offen und transparent – ANONYM

Gibt es eine klare Aufgabenverteilung? Wissen alle, wer für welche Aufgabe im Kurs zuständig ist?

Ja, klare Aufteilung im Vorfeld – ANONYM

Sind einzelne Schritte in der Planung und im Ablauf des Kurses nachvollziehbar und dokumentiert?

Ja, ausführlich im Kursordner – ANONYM

Strukturen und Arbeitsabläufe

Generelles

Hast du dich bei einem Kurs schon mal unwohl gefühlt? Wenn ja, in welcher Situation und warum?

Ungefragter Besuch von Externen – ANONYM

Gab es bereits Grenzüberschreitungen bei einem GL-Kurs? Wo und in welchem Bereich?

Ja, Teilnehmenden spielen Kleiderkette (aus eigenen Klamotten möglichst lange Kette) – ANONYM

Schutzkonzept - Klausuren

MARIA-THERESIA KÖLBL 23. DEZEMBER 2020, 14:54 UHR

Wie wird sichergestellt, dass auch externe Kräfte diese Regeln erkennen und sie beachten?

Es gibt nichts festgeschriebenes, worüber externe belehrt werden
– ANONYM

gar nicht – ANONYM

Bisher nichts konkretes. Meist sind externe auch nur punktuell vor Ort, wodurch der Raum für Grenzverletzungen deutlich geringer ist – ANONYM

keine besondere maßnahme um dies zu gewährleisten – ANONYM

Gibt es eine*n Präventions-/Interventionsbeauftragte*n bei der Klausur?

nein – ANNA FAUTZ

Nicht explizit – ANONYM

nein – ANONYM

Nein – ANONYM

nein – ANONYM

Kennen alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex? Wie stellen wir sicher, dass der Verhaltenskodex bekannt ist?

Hoffentlich ja – ANONYM

Durch offene Kommunikation werden eher unbewusst alle "Regeln" beachtet, die ein angenehmes Klima mit sich bringt
– ANONYM

Offizieller Verhaltenskodex ist mir nicht bekannt. Mehr gesunder Menschenverstand + eingebürgerte Regeln – ANONYM

Wird mit dem Führungszeugnis eingefordert – ANONYM

Ich wüsste nicht, dass wir einen festgeschriebenen Verhaltenskodex haben... Nach meinem Empfinden ist unser Verhältnis untereinander aber so gut, dass wir alle ähnliche Ansichten über den richtigen und respektvollen Umgang miteinander haben – ANNA FAUTZ

Verhaltenskodex wurde an alle mitglieder ausgehändigt - viele unterbewusste "KjG"-Regeln die diesen noch erweitern – ANONYM

Haben wir von allen Mitarbeitenden eine Unbedenklichkeitsbescheinigung? Oder eine unterschriebene Selbstauskunft?

Keine Ahnung – ANONYM

Alle sollten ein Führungszeugnis abgegeben haben – ANONYM

Ich glaube schon, zumindest ist es von Pfarreebene Pflicht, auf Diözesanebene auch – ANONYM

??? – ANONYM

wenn damit Führungszeugnis gemeint ist, dann sollten das bei uns alle über die Pfarreien haben... weiß aber nicht wie der aktuelle Stand da aussieht?? – ANNA FAUTZ

sollte abgedeckt sein – ANONYM

Sind alle Mitarbeitenden präventionsgeschult? Bzw. wie wird das sichergestellt?

ja, alle bei uns im DA/DL haben schon mal einen Präventionskurs mitgemacht; im GL-Kurs oder auf der Diko – ANNA FAUTZ

In der Regel ja. – ANONYM

ja – ANONYM

Sicherstellung durch GL-Kurs – ANONYM

ja – ANONYM

Mitarbeitende

Gibt es besondere örtliche Gegebenheiten, die Risiken mit sich bringen?

Wenn im Tagungshaus noch andere Gruppen sind. Wenn es viele 1:1 Gespräche gibt. Wenn Orte nicht richtig einsehbar oder abschließbar sind. – ANONYM

Tagungshäuser/Hütten in denen es nur einen gemeinsamen Schlafraum gibt, da es keinen individuellen Rückzugsort gibt
– ANNA FAUTZ

Wenn Duschen etc. nicht konkret festgelegt sind. Dies muss dann ggf. durch die Gruppe geschehen – ANONYM

Sehr von der Örtlichkeit abhängig, sind andere Personengruppen involviert wird das ganze schwierig – ANONYM

besondere Vertrauensverhältnisse aufgrund von Freundschaften, das ist aber ganz natürlich und wird meines Wissens nach auch nicht ausgenutzt – ANNA FAUTZ

Kann die persönliche Intimsphäre trotz gemeinsamer Unterkunft gewahrt werden?

In der Regel ja... Hängt aber von der Unterkunft ab – ANONYM

Es werden immer Lösungen gesucht (z.B. Türschilder, wenn etwas nicht abschließbar ist, etc.) – ANONYM

sehr von den äußeren Umständen abhängig aber meist finden einer gemeinsamen praktikablen individuellen Lösung – ANONYM

Gibt es gemeinsame Schlafunterkünfte? Wie ist die Aufteilung der Schlafmöglichkeiten? Nach Alter/Geschlecht? Nach Freundschaften?

Schlafmöglichkeiten werden nach Geschlecht und Freundschaften aufgeteilt. – ANONYM

Aufteilung teilweise auch nach Betten/Räumen, wenn es Mehrbettzimmer sind (Bsp. Höllmühle) – ANONYM

Wenn möglich nach Geschlecht und Alter. Geister und Ref wenn möglich getrennt. Minderjährige nur wenn es nicht anders geht in gemischte Schlafräume (und auch nur bei Gruppenräumen, also keine 2er-Zimmer oder so) – ANONYM

nach Möglichkeit Trennung in Geschlecht und persönliche Präferenzen – der Fall das minderjährige dabei waren hab ich persönlich noch nicht erlebt – ANONYM

Werden gemeinsam Sanitäranlagen genutzt? Sind diese geschlechtergetrennt ausgeschildert? Sind Duschen/Umkleiden abschließbar?

je nach Tagungshaus unterschiedlich – ANNA FAUTZ

Super unterschiedlich... Schon gefühlt alles erlebt – ANONYM

sehr unterschiedlich – ANONYM

Örtliche Gegebenheiten

Bestehen besondere Vertrauensverhältnisse? Wie soll verhindert werden, dass diese ausgenutzt werden?

Natürlich gibt es innerhalb DA/DL engere und weniger enge Kontakte und Freundschaften. Eine Regelung wie Vertrauensverhältnisse nicht ausgenutzt werden können gibt es nicht... – ANONYM

unterschiedlich stark ausgeprägte Verbindungen zwischen den einzelnen TN vor allem dann über den Rahmen der KJG hinaus – es gibt keine Regelung wie verhindert wird dass das ausgenutzt werden könnte. – ANONYM

Finden 1:1 Situationen statt? Wer ist dann mit wem alleine?

In Präsenzveranstaltungen sehr viele – ANONYM

DA mit DA, Ref mit DA – ANONYM

Tendenziell immer möglich (Pausen, etc.). Je nach Haus durch vorgegebene Schlafräume (2er-Zimmer) oft nicht anders möglich. Geister und Ref erhalten hier bevorzugt Einzelzimmer – ANONYM

Gespräche mit Ref oder einzelnen Personen aus DA/DL – ANONYM

Wie ist der Führungsstil?

locker und offen, manchmal auch ziemlich spontan – ANNA FAUTZ

Offen und kommunikativ – ANONYM

sehr partnerschaftlich – ANONYM

auf Augenhöhe – ANONYM

Können Leitende Teilnehmende unter Druck setzen?

In der Regel nicht. Wir achten darauf, dass kein Machtgefälle entstehen kann. – ANONYM

möglich, geschieht aber durch das übliche Verhalten nicht oder ist mir nicht bekannt – ANONYM

durch die Beziehung und das Verhältnis aller TN untereinander sehr unwahrscheinlich – ANONYM

normalerweise nicht, nur manchmal werden Aufgaben mehr oder weniger freiwillig verteilt. – ANNA FAUTZ

Manchmal braucht es etwas Führung, weil sonst sich zB niemand für eine Aufgabe meldet, aber die Leitung hat das immer gut im Gefühl, wann es nötig wird – ANONYM

Besteht innerhalb der Veranstaltung eine Ungleichheit? d.h. ist die Macht ungleich verteilt?

Nein, natürlich ist es so, dass die Punkte von einer Leitung moderiert werden, aber jede*r kann sich zu jedem Punkt äußern – ANNA FAUTZ

Nein, die DL ist an Mithilfe, Wünschen und Vorshclägen immer interessiert und nimmt sie ernst – ANONYM

Wir versuchen alles möglichst demokratisch und Konsensmäßig zu gestalten – ANONYM

Leitungsrolle ist vorhanden, diese ist aber nicht mit zusätzlichen Privilegien verknüpft. Entscheidungen der DL können jederzeit hinterfragt werden... – ANONYM

Leitung nur in der Gesprächsführung als regelnde Position, inhaltlich alle auf augenhöhe – ANONYM

Beziehungen zwischen Gruppe/Leitung/TN/untereinander

hilfsbereit, freundlich, unterstützend – ANONYM

Leitung durchaus als Anleiter – ANONYM

Gute, lockere Stimmung. Schon eher recht freundschaftlich – ANONYM

sehr positiv, freundschaftlich, gemeinsame ziele einstellungen und ähnliche prioritäten – ANONYM

Gibt es Methoden, die das Überschreiten von Grenzen mit sich bringen kann, z.B. Berührung, Biografiearbeit...?

evtl. bei Gesprächen über die aktuelle Situation, hierbei wird aber für alle Verständnis gezeigt, und auf die persönliche Situation Rücksicht genommen – ANNA FAUTZ

Auf Klausuren wurde schon ab und zu Biografiearbeit gemacht, dort kann es schon zu Grenzüberschreitungen kommen. – ANONYM

Grenzen sind ja recht individuell. Bei Körperbetonten Übungen besteht immer das Risiko, das es jemanden zu weit gehen könnte. Allgemein besteht hier aber ein gutes Gefühl dafür, was gemacht werden kann ohne jemanden zu "verletzen". Solche Übungen werden auch recht selten gemacht... – ANONYM

teilweise schon methoden die nahe an Grenzen führen können und diese auch ggf. überschreiten, meist weniger physisch, mehr psychisch – ANONYM

Gibt es Vor-/Nachbesprechungen zum Thema Prävention?

Explizit für Veranstaltungen gibt es das nicht – ANONYM

Nicht automatisch. Meist nur, wenn etwas auffällig war bzw. vorgefallen ist – ANONYM

im allgemeinen nicht – ANNA FAUTZ

Wie geht man mit Gerüchten um?

Kommt auf das Gerücht an. Kleine Gerüchte werden schon weitergetrascht. Meistens wird versucht den Wahrheitsgehalt zu bestimmen... – ANONYM

selten irgendwelche "schwerwiegenden" gerüchte und falls doch dann eher konstruktive aufarbeitung und kein "hinter dem rücken" umgang – ANONYM

Gerücht entstehen bei uns oft nur so im Spaß; aber wenn es zu ernst wird, dann hoffe ich, dass das offen angesprochen wird – ANNA FAUTZ

Wie wird auf Grenzverletzungen reagiert?

Hoffentlich werden sie offen angesprochen. Ein Regelwerk dazu gibt es nicht – ANONYM

Gefühlt recht individuell. manche sprechen Dinge direkt an, andere klären in Gesprächen mit anderen ab, wie sie das Geschehene einordnen. Vermutlich gibt es auch Leute, die solche Dinge für sich behalten... – ANONYM

Wie werden Regeln für die Veranstaltung entwickelt? Demokratisch, offen, im Führungsteam?

Regeln entstehen über den allgemeinen Konsens, was angebracht ist und was nicht. – ANNA FAUTZ

Regeln im Allgemeinen sind mir nicht bekannt, eher Verhalten, das immer weitergegeben wird und sich über die Zeit etabliert – ANONYM

Feste Regeln für Veranstaltungen sind nicht festgeschrieben – ANONYM

Keine vorgegebenen Regeln, aber etablierte Formen wie z.B. reisverschlussverfahren auch auf Präsenz-DA-Klausuren – ANONYM

Gibt es ein Konzept, dass Interventionswege vorgibt und ein Verhalten bei einem "Vorfall" vorgeben?

Allgemeiner Leitfaden im Anhang der Satzung. Für die Klausur und den Umgang mit der Thematik im Fall der Fälle vor Ort nicht konkret – ANONYM

nur grobe weisung, kein genau vorgegebener weg – ANONYM

Gibt es ein Beschwerdemanagement bzw. eine Kultur, in der Konflikte angesprochen werden können?

Wenn jemanden etwas stört, ist unser Klima untereinander so gut, dass wir das direkt ansprechen können – ANNA FAUTZ

Festgeschriebenes Beschwerdemanagement gibt es nicht, aber wir bemühen uns um Offenheit – ANONYM

keine explizit "ausgewiesene" anlaufstelle, jedoch sehr offene
gesprächskultur – ANONYM

ja, es gibt Tischvorlagen, die den Ablauf gut und genau darstellen
– ANNA FAUTZ

Dokumentation durch die Protokolle – ANONYM

Wie wird kommuniziert? Offen und transparent, geheim, hinter dem Rücken?

Meistens gut nachvollziehbar, auch wenn man mal nicht da war
– ANONYM

Die DL plant, aber durch die Protokolle ist für den DA alles
transparent – ANONYM

ja, alle Themen werden im Vorhinein mit groben zeitlichen Rahmen
kommuniziert und ein Ergebnisprotokoll geführt – ANONYM

Themenabhängig. für die Gruppe relevante Themen werden offen
angesprochen – ANONYM

Strukturen und Arbeitsabläufe

Gerade bei Präsenzveranstaltungen gibt es auch viele
Einzelgespräche, aber bei wichtigen Themen wird versucht immer
alle miteinzubeziehen – ANONYM

Generelles

so transparent wie möglich, ab und zu nur DL interne Themen
– ANONYM

Hast du dich bei dieser Veranstaltung schon mal unwohl gefühlt? Wenn ja, in welcher Situation und warum?

so offen und transparent wie möglich, manchmal gibt es aber halt
einfach Themen, die Sinn machen, wenn sie nur in der DL oder in
Kleingruppen besprochen werden – ANNA FAUTZ

v.a. am Anfang, wenn man Leute und Situationen noch nicht
einschätzen kann – MTKOELBL1

Gibt es eine klare Aufgabenverteilung? Wissen alle, wer für welche Aufgabe in der Veranstaltung zuständig ist?

online manchmal, wenn es schwierig ist eine Rückmeldung zu
bekommen oder die aktuelle Stimmung einfach nicht eingeschätzt
werden kann – ANNA FAUTZ

ja, auch im Vorhinein in der TiVoLa transparent kommuniziert
– ANNA FAUTZ

Gab es bereits Grenzüberschreitungen bei einer Klausur? Wo und in welchem Bereich?

Sind einzelne Schritte in der Planung und im Ablauf der Klausur nachvollziehbar und dokumentiert?

Auf verbaler Ebene. Verletzende Worte, unüberlegte Sätze.
– MTKOELBL1

Risikoanalyse Sitzungen

1. Gab es bei einer Sitzung bereits eine Grenzüberschreitung? Wenn ja, wo und in welchem Bereich?	2. Hast du dich bei einer Sitzung schon mal unwohl gefühlt? Wenn ja, in welcher Situation und warum?	3. Sind einzelne Schritte in der Planung und im Ablauf der Sitzungen nachvollziehbar und dokumentiert?	4. Gibt es eine klare Aufgabenteilung? Wissen alle, wer für welche Aufgaben bei der Sitzung zuständig ist?	5. Wie wird kommuniziert? Offen und transparent? Geheim? Hinter dem Rücken?	6. Gibt es ein Beschwerdemanagement bzw. eine Kultur, in der Konflikte angesprochen werden können?	7. Gibt es ein Konzept, das Interventionswege vorgibt oder ein Verhalten bei einem "Vorfall" vorgeben?	8. Wie werden Regeln für die Sitzung entwickelt? Demokratisch, offen, im Führungsteam,...?
Nein	Nein	Unterschiedlich - manchmal sehr detaillierte Tivola manchmal gar nicht; Protokoll (meistens) gut und vollständig	Meist DL intern im Vorhinein Absprache wer leitet/protokolliert und Ansprechpartner*innen für Pfarreien/Teams	Meist offen und transparent, sensible Themen werden zu 2. Oder im engeren Personenkreis besprochen	Konflikte/Probleme werden angesprochen und versucht im kleinen Kreis zu lösen	Nicht konkret	Demokratisch und offen
Nein	Nein	Meist schon	Kommt auf das Team drauf an in den meisten schon	Meist sehr offen	Weiß ich nicht	Weiß ich nicht ich denke schon, wüsste aber gerade nicht dass ich davon schon mal gehört habe	Offen
Nein	Ganz am Anfang, weil ich noch niemanden richtig kannte.	Meistens schon, manchmal kommt die Tivola etwas kurzfristig aber im	Aufgaben werden zu Beginn der Sitzung klar verteilt	Immer offen und klar	Konflikte können immer gut in einer offenen Kommunikation geklärt		Kommt auf die Sitzung an. Natürlich gibt es meistens jemanden, der sie leitet, aber alles
Nein	Nein	Ja; Tischvorlage wird vorab verteilt; Ergebnisprotokoll wird angelegt und über Slack verteilt	Durch die Tischvorlage sind die meisten Aufgaben/Redeanteile schon zuvor verteilt.	Soweit ich weiß wird alles öffentlich kommuniziert, soweit dies für alle von Relevanz ist. Einige Themen werden nur in der DL behandelt jedoch das Protokoll dieser Sitzungen per Slack dem restlichen DA zur Verfügung gestellt bzw bei großer Relevanz in der nächsten DA-Sitzung angesprochen.	Nicht, dass ich das mitbekommen hätte. Denke jedoch das sowas, wenn sachlich in der Sitzung behandelt / angesprochen werden würde.	Nicht, dass ich wüsste.	Regeln und Abstimmungen finden demokratisch in den Sitzungen statt.
Nein	Wenn niemand motiviert ist und man als Leitung auf Rückmeldung wartet. Sich als Alleinunterhalter*in fühlt.	Ja sind durch Tivola gut nachvollziehbar.; Werden im Protokoll dokumentiert.	Größtenteils schon. Oft wird erst zu Beginn der Sitzung ausgemacht, wer Protokoll schreibt, Moderation macht...	Sehr offen.; Manchmal finden Privatgespräche statt, was die Sitzung für Moderation und andere anstrengender macht.	Ja, wenn jemanden etwas stört, wird das meist offen angesprochen.	Es gibt einen Verhaltenskodex.; Über Verhalten bei Vorfall weiß ich jetzt nix.	Die allgemeinen Gesprächsregeln sind allen klar.; Regeln werden meist offen ausgemacht.; Die Führung der Sitzung übernimmt die DL oder die Moderation.
Nein	Nein	ja, Sitzungen werden in der DL-Sitzung geplant und vor der Sitzung wird eine Tivola veröffentlicht; ; auch bei anderen Teams gibt es meist Tivolas vor der Sitzung oder es ist über Slack bekannt, was besprochen wird	steht in der Tivola	offen und transparent.; flüstern unerwünscht	immer ansprechbar	ja	offen
Witz, der zu einer unangemessenen	Nein	Ja	Ja	Offen	Meiner Ansicht nach schon	Ja, Interventionsleitfaden im Anhang der Satzung und auf der HP	Offen

9. Wie wird auf Grenzverletzungen reagiert?	10. Wie geht man mit Gerüchten um?	11. Gibt es Methoden, die das Überschreiten von Grenzen mit sich bringen kann, z.B. Berührungen, Biografiearbeit?	12. Besteht innerhalb der Sitzung eine Ungleichheit an Rollen, d.h. die Macht ist unterschiedlich verteilt, so dass jemand unter Druck gesetzt werden kann? Wie ist der Führungsstil? Wer ist von wem abhängig?	13. Bestehen Möglichkeiten, dass die Gruppe Einzelne unter Druck setzt?	14. Finden 1:1 Situationen statt? Wer ist dann alleine mit wem?	15. Bestehen besondere Vertrauensverhältnisse? Wie soll verhindert werden, dass diese ausgenutzt werden?
Bis jetzt ist mir keine Grenzverletzung bekannt	"kleine" Gerüchte werden weiter erzählt, "große" werden kritisch hinterfragt und Verantwortungsvoll damit umgegangen	Ja gibt es	Nein unsere Hierarchien sind in der Sitzung sehr flach und alle sind auf einer Augenhöhe	Theoretisch könnte es zu seiner einer Situation kommen, allerdings auf Grund unserer "Sitzungs-Kultur" fast ausgeschlossen	Können stattfinden, alle möglichen Kombinationen (DA-DA, DA-DL, DL-DL, DA-referent, DL-Referent)	Auf Grund unserer sehr offenen Kultur besteht fast keine Gefahr dass ein Vertrauensverhältnis ausgenutzt
Durch Ansprache			flaches Hierarchieverständnis, fühlt sich nicht unter Druck gesetzt	Besteht meiner Meinung nach immer		
			Einen klaren Führungsstil / eine Führungsperson in diesem Sinne gibt es nicht. Alles verläuft demokratisch	Eher weniger	Kaum, nur evtl am Beginn, die zwei ersten, oder beim Aufbau	
In meiner Amtszeit gab es soweit ich weiß bis jetzt keine Grenzüberschreitungen.			Offener Führungsstil, DL leitet aber die Sitzungen.	Die Möglichkeit besteht. Das diese ausgenutzt wird um jemandem aus seiner Komfortzone zu locken glaube ich eher nicht.		Evtl größeres Grundvertrauen, da wir das alle ehrenamtlich machen. Präventiv Maßnahmen wie man einen Missbrauch vermeiden könnte, fallen mir jedoch nicht ein.
Grenzverletzungen werden angesprochen.	Gerüchte gibt es bestimmt. Wenn es jemanden stört, werden sie meines Wissens nach aber angesprochen und geklärt.	Bei Sitzungen eigentlich nicht.	Führungsstil ist eher offen. Es wird gefragt, ob noch jemand Themen hat und wichtige Entscheidungen werden abgestimmt. Unter Druck kann jemand gesetzt werden, wenn er* sie für eine Aufgabe eingeteilt wird.; Rollen sind schon so verteilt, dass eine*r Moderation macht und jemand Protokoll schreibt.; Die DL beteiligt sich teilweise aktiver als der DA	Ja siehe 2 Fragen vorher	Ja wenn jemand früher da ist. Oder bei der Anreise.; DA mit DL oder mit Referent oder mit Teamer*innen.; Oder jeweils untereinander.	Es bestehen schon engere Freundschaften zwischen Personen, die sich schon länger kennen.; Allgemein werden aber eigentlich immer alle neuen gut mit aufgenommen.; Es soll verhindert werden, in dem alle einbezogen werden
	klären, nicht weiterverbreiten		nein, alle sind gleichberechtigt, jeder darf mitreden	nachfragen ist möglich, aber kein Druck ausüben		
Werden ernst genommen und entsprechend behandelt	Unterschiedlich	In Sitzungen eher nicht	Nicht nennenswert	Theoretisch vllt schon, aber eher nicht denkbar	Eher vor und nach Sitzungen. Im Prinzip kann hier jede*r mit jeder*m	Eher allgemeines Vertrauen untereinander

16. Werden gemeinsam Sanitäranlagen benutzt? Sind diese geschlechtergetrennt ausgeschildert?	17. Gibt es besondere örtliche Gegebenheiten, die Risiken mit sich bringen?	18. Sind alle Mitarbeitenden präventionsgeschult? Bzw. wie wird dies sichergestellt?	19. Haben wir von allen Mitarbeiter*innen ein Führungszeugnis? Oder eine unterschriebene Selbstauskunft?	20. Kennen alle Mitarbeitenden den Verhaltenskodex? Wie stellen wir sicher, dass der Verhaltenskodex bekannt ist?	21. Gibt es einen Präventions-/Interventionsbeauftragten für Sitzungen?	22. Wie wird sichergestellt, dass auch externe Kräfte die Regeln erkennen und sie beachten? z.B. externe Referent*innen?
geschlechtergetrennte Sanitäranlagen	Nicht bekannt	Ja sind alle, durch GL kurs und abfrage durch Bürokraft	Bürokraft überprüft für Personen die auf D Ebene unterwegs sind ob eins vorhanden ist	Wird mit GL-Kurs mitgegeben, teilweise auf Sitzungen angesprochen	Nein	Referent*innen sind eng in unsere Arbeit mit eingebunden; Unsere Regeln werden wehr extensiv gelebt so dass diese Unterbewusst eigentlich jedem sofort auffallen werden
Ja, je nach Ort schon oder nicht		Nicht alle aber es sollten alle sein, durch GL Kurse, extra Schulungen	Sollte vorhanden sein ja	Durch Vermittlung in z.B GL Kurs	Nein?	
Ja		Ja durch die verpflichtende präventionsschulung	Ja	Unsere offene Kommunikation gewährleistet ein gutes Klima auch		
		GL-Kurs	Soweit ich weiß schon.	Kenne keinen Verhaltenskodex außer den gesunden Menschenverstand und respektvollen Umgang.	Nein	Gar nicht.
Ja und ja	Enge Büros oder Treppenhaus	Ja alle die an der Diko oder dem GL Kurs teilgenommen haben sind präventionsgeschult. Das sind eigentlich alle, die an Sitzungen teilnehmen.	Ja ich denke schon. Entweder über die Pfarrei oder übers Büro	Ich denk man könnte den Verhaltenskodex durchaus mehr bekannt machen, ich denke nicht, dass er allen bekannt is.	Nein	Wir haben eigentlich meist selten externe für Sitzungen da.
ja	nein	ja, Nachweis	ja	ja wahrscheinlich; nicht sicher	nein	weiß nicht
Größtenteils, Einzeltoiletten werden aber auch gemischt genutzt		Ja, ; Mitgliederdatenbank	Größtenteils, aber nicht alle	Wird bei GLK ausgehändigt ; Bereits Feedback, dass dieser wieder gezielter	Nein	Bei Sitzungen eher keine vor Ort

1. Gab es bei einer Sitzung bereits eine Grenzüberschreitung? Wenn ja, wo und in welchem Bereich?	2. Hast du dich bei einer Sitzung schon mal unwohl gefühlt? Wenn ja, in welcher Situation und warum?	3. Wie wird kommuniziert? Offen und transparent? Geheim? Hinter dem Rücken?	4. Gibt es ein Beschwerdemanagement bzw. eine Kultur, in der Konflikte angesprochen werden können?	5. Gibt es ein Konzept, das Interventionswege vorgibt oder ein Verhalten bei einem "Vorfall" vorgeben?	6. Wie werden Regeln für die Sitzung entwickelt? Demokratisch, offen, im Führungsteam,...?	7. Wie wird auf Grenzverletzungen reagiert?	8. Wie geht man mit Gerüchten um?
Nein	Ein Teamspiel. Wie sollten ein Seil aus einem Knopfloch im Hemd zu entfernen während jemand es anhatte. Zum Glück dürfte sie es ausziehen (das Hemd hatte sie zusätzlich zu ihren Klamotten an)	Sachlich, strukturiert und warmherzig	Nein. Aber bei Fragen zum Umgang mit Konflikten würde ich Tobi G per E-Mail um Rat fragen.; Der Konflikt, ob etwas umgesetzt werden soll und um Motivation fühlt sich unantastbar an, ansonsten sind wir sehr offen und nett in Sitzungen	Schulung und einem Flyer mit Kontaktdaten	Keine Ahnung. Spontan im direkten Austausch?	Sagen, dass das zu weit geht.; Bei Bedarf Profis um Hilfe fragen nach der Sitzung.	Ich bin taub bei sowas, oder sage, dass es auch eine einfache andere Erklärung gibt.
Nein	Nein	Offen und transparent	Wir diskutieren schon sehr viel bezüglich inhaltlicher Konflikte.	Nicht, dass ich wüsste.	Durch Abstimmung.	Noch nicht vorgekommen.	Noch nicht vorgekommen.
Nein	Nein	Meistens offen. Manchmal bekommt man Dinge erst kurzfristig mit, da viel über private Kanäle läuft oder E-Mails/Slack überlesen werden.	Ja, immer offen. DL und Tobi sind immer dafür ansprechbar. In der anfangs Befindlichkeitsrunde kann man auch viel los werden.	Ja, steht hinten in der Sitzung und wird im Schulungsteam angesprochen - also in der Schulung.	Ja, meistens gibt es Tischvorlagen, die können aber jede Sitzung verändert werden.	Es wird nicht unter den Tisch gekehrt	
Nein	Nein	Offen, transparent und ehrlich	Ich habe das Gefühl, dass man jederzeit alles ansprechen kann.	Nicht bekannt	Regeln ergeben sich von allein; Ansonsten werden diese gemeinsam	Keine Grenzverletzungen passiert	Es gibt keine Gerüchte
Nein	Nein	Kommuniziert wurde immer offen und für alle zugänglich über Slack.	nein, Konflikte würden wahrscheinlich offen Angesprochen und geklärt werden.	nein	Allgemeine Umgangsform / gesunder Menschenverstand		
Nein	Nein	Offen			Demokratisch, offen	Die Personen darauf ansprechen, evtl Gespräch mit DL, die Konsequenzen bespricht	Offen ansprechen, mit den betreffenden Personen sprechen
Nein	Nein	Offen	Ja	anschließend.	?	Offen angesprochen	Pause
Nein	Nein	Offen, jeder bekommt mit um was es geht. Es wird in der Gruppe entschieden.	keine Ahnung.			Kam noch nicht vor/ wäre mir nicht aufgefallen.; Also keine Ahnung	

9. Gibt es Methoden, die das Überschreiten von Grenzen mit sich bringen kann, z.B. Berührungen, Biografiearbeit?	10. Besteht innerhalb der Sitzung eine Ungleichheit an Rollen, d.h. die Macht ist unterschiedlich verteilt, so dass jemand unter Druck gesetzt werden kann? Wie ist der Führungsstil? Wer ist von wem abhängig?	11. Bestehen Möglichkeiten, dass die Gruppe Einzelne unter Druck setzt?	12. Finden 1:1 Situationen statt? Wer ist dann alleine mit wem?	13. Bestehen besondere Vertrauensverhältnisse? Wie soll verhindert werden, dass diese ausgenutzt werden?
Es gab keine in unseren Sitzungen, wobei wir kaum Methoden angewandt haben.; Körperbetonte Spiele reizen gerne die Grenze aus.	Die vorbereiteten Personen haben oft mehr zu bestimmen, was nicht schlecht sein muss, nur darf es nicht die anderen zu sehr unterdrücken. Führungsstil ist vom Team abhängig. Aber nie so, dass ich mich unwohl fühlte.	Ja, beim Verteilen von unbeliebten Aufgaben, wobei sich meistens freiwillige von selbst finden.	Nicht bei den Sitzungen bei denen ich war	Nicht dass ich wüsste
Nicht, dass ich wüsste.		Nein.	Nein	Nein.
Kaum. Teilweise bei Spielen (Berührung), es ist immer okay nicht mit zu machen. Das wird manchmal aber nicht immer kommuniziert.	Insgesamt ziemlich frei. DL und Referent wissen oftmals mehr und können daher mehr sagen / sind eher in einer Leitungsfunktion. Diese ist aber kameradschaftlich.	Ja, gibt's schon. Passiert oft im Spaß bei der Aufgabenverteilung. Also einzelne werden gefragt ob sie eine Aufgabe übernehmen können. Manchmal kann das scherzhaft als Druck enden. In allen mir bekannten Fällen wurde aber letztendlich Rücksicht auf die Meinung oder den Willen der Person genommen.	Kaum. Kandidat*Innengespräche im WA.	Innerhalb des WA schon zwischen Kandidat*innen und WA. Es gibt keine formalen Regeln, aber Informationen werden per Sitte vertraulich behandelt.
Berührungen, blöde Bemerkungen, Aggressivität, Beleidigungen	Es gibt keine Ungleichheiten	Wenn jemand unerfahren ist und Aufgaben zugeteilt bekommt und dann überfordert ist.	Eher nicht der Fall	Eher nicht
nein	Macht ist nicht unterschiedlich verteilt. Keine Führungsperson.	Ja Gruppenzwang ist denke ich überall möglich.	nein	Gesundes Vertrauensverhältnis, welches natürlich ausgenutzt werden könnte.
	Meist eine Person als Moderation sonst sehr gleich verteilte macht, jeder kann alles ansprechen bzw Ideen/Anregungen einbringen	Nein	In Sitzungen sind fast immer mehrere/viele Personen	
?				
Bis jetzt nicht. Seit Corona ist ja eh wenig Präsenz gewesen und nur mit Abstand.	Ne. Neuere und ältere Mitglieder mit unterschiedlicher Erfahrung, können unterschiedlich viel einbringen. Aber jeder kann seine Meinung sagen.	Glaub eher nicht	Gab es noch nicht	ne glaube nicht.