

Checkliste zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes (ISK)

Diese Checkliste soll helfen, alle wichtigen Punkte bei der Erstellung/Autorisierung/Akkreditierung eines Schutzkonzeptes zu bedenken. Vorgeschlagen wird, dass zur Akkreditierung die Begutachtung einer zweiten Stabsstelle herangezogen wird.

Diese Checkliste ist für den internen Gebrauch der Leiter:innen der Stabsstellen erstellt.

Stabsstellenleiter:innen können daraus auch eine Unterlage zur Erstellung eines Schutzkonzeptes für Einrichtungen erstellen.

1. VORBEREITUNG

Alle Zugehörigen der Einrichtung wurden über die Erstellung des ISK in-formiert (Gremien, Arbeitskreise, Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfe-bedürftige Erwachsene, Eltern, Klient:innen, Mitarbeitende...).	<input type="checkbox"/>
Eine Arbeitsgruppe wurde gebildet.	<input type="checkbox"/>
Es muss eine Person für Präventionsfragen verantwortlich sein und diese wird bis zum XX geschult (wenn noch nicht erfolgt).	<input type="checkbox"/>
Es wurde Fachberatung (z.B. Stabsstelle der Diözese) in Anspruch genommen. (optional) Name der Fachberatung:	<input type="checkbox"/>

2. ENTWICKLUNG UND UMSETZUNG

Risiko- und Potentialanalyse

Eine Risiko- und Potentialanalyse wurde durchgeführt, bei der die individuellen Problemfelder der Einrichtung / des Bereichs geprüft wurden (z.B. räumliche Situation, Entscheidungsstrukturen, sensible Situationen, besondere Abhängigkeits- und Machtverhältnisse, Feedbackkultur und Beschwerdemanagement, ...).	<input type="checkbox"/>
Es wurden miteinbezogen:	
• Minderjährige	<input type="checkbox"/>
• schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene	<input type="checkbox"/>
• Erziehungsberechtigte/Erwachsenenschutzbeauftragte	<input type="checkbox"/>
• das Team (haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen)	<input type="checkbox"/>
• Sonstige: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	<input type="checkbox"/>

Das im jeweiligen Bundesland geltende Jugendschutzgesetz bzw. Jugendgesetz ist bekannt (Anm: Seit 2019 hat Österreich weitgehend einheitliche Regelungen rund um Alkohol- und Tabakkonsum sowie Ausgehzeiten – zusätzlich gibt es landesgesetzliche Bestimmungen der einzelnen Bundesländer).	<input type="checkbox"/>
Arbeitsrechtliche Fragestellungen (z.B. Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) wurden berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>
Die Ergebnisse der Risiko- und Potentialanalyse sind in die Erstellung des Schutzkonzeptes mit eingeflossen.	<input type="checkbox"/>
<p>Einschätzung der Stabsstelle zur Risikoanalyse insgesamt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifizierung von Risiken (Wurden sensible Bereiche benannt? Gibt es blinde Flecken?) <input type="checkbox"/> • Frage nach der Grundhaltung: eher „bei uns sind alle gut geschützt/bei uns passiert nix“ oder eher „auf diese Bereiche wollen wir besonders achtgeben, damit alle gut geschützt sind“ <input type="checkbox"/> • Bewertung in Matrix aus Schadenshöhe und Eintrittswahrscheinlichkeit <input type="checkbox"/> • Je nach Bewertung kann Umgang sein: <ul style="list-style-type: none"> • Beseitigung • Eingrenzung • Vermeidung • Akzeptanz <input type="checkbox"/> • Frage nach der Angemessenheit: Dramatisierung oder Bagatellisierung? <input type="checkbox"/> • Viele Vorgaben, Richtlinien und Gesetze haben Gültigkeit für die unterschiedlichen Bereiche (z. B. Behindertenkonvention, Gesundheitsbereich). <input type="checkbox"/> • Frage nach der Verortung: Werden alle relevanten Regelungen genannt? Werden Bezüge zu anderen Richtlinien etc. hergestellt? Wird klar, wann was „greift“? <input type="checkbox"/> 	

Kultur des achtsamen Miteinanders
Grundhaltung: Wertschätzung und Respekt

Das Konzept der Kultur des achtsamen Miteinanders ist im ISK abgebildet.	<input type="checkbox"/>
--	--------------------------

3. BAUSTEINE DES ISK

Personalauswahl (Hauptamtlich)	
Bei Bewerbungsgesprächen/Neueinstellungen werden die Themen „Nähe & Distanz“, „Umgang mit Autorität und Macht“, „Selbstfürsorge und Fremdfürsorge“ und Prävention von Gewalt“ (Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevante Übergriffe) thematisiert.	<input type="checkbox"/>
Es besteht eine Vorlage zur Führung von Bewerbungsgesprächen. (Fragen zum Thema Prävention sind integriert) (optional)	<input type="checkbox"/>
Eine Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge und/oder Pflege und Betreuung wird standardmäßig angefordert.	<input type="checkbox"/>
Verpflichtungserklärung wird vor/nach Besuch der verpflichtenden Einführung in die RO unterschrieben und der:dem Dienstvorgesetzten übergeben und abgelegt.	<input type="checkbox"/>
Eine Selbstauskunftserklärung wird von Personen, die Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, unterschrieben und erfasst. (optional)	<input type="checkbox"/>

Personalauswahl (Ehrenamtlich)	
Bei Auswahlgesprächen werden die Themen „Nähe & Distanz“, „Umgang mit Autorität und Macht“, „Selbstfürsorge und Fremdfürsorge“ und „Prävention von Gewalt“ (Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevante Übergriffe) thematisiert.	<input type="checkbox"/>
Bei Auswahlgesprächen werden die Themen „Nähe & Distanz“, „Umgang mit Autorität und Macht“, „Selbstfürsorge und Fremdfürsorge“ und „Prävention von Gewalt“ (Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevante Übergriffe) thematisiert.	<input type="checkbox"/>
Eine Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge und/oder Pflege und Betreuung wird standardmäßig angefordert.	<input type="checkbox"/>
Verpflichtungserklärung wird unterschrieben und der:dem Dienstvorgesetzten übergeben und abgelegt (zumindest für Mitglieder von Gremien, Personen, die Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene langfristig (ab 1 Jahr) begleiten). Eine Schulung analog der Einführung in die RO ist zu besuchen.	<input type="checkbox"/>
Eine Selbstauskunftserklärung wird von Personen, die Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, unterschrieben und erfasst. (optional)	<input type="checkbox"/>

Personalentwicklung

<p>Mitarbeitende werden entsprechend und verhältnismäßig ihres Aufgabenbereiches und ihrer Verantwortung zu Fragen der Prävention informiert / geschult (siehe „Kriterien zur Einführung in RO“)</p> <p><input type="checkbox"/> Hauptamtliche <input type="checkbox"/> Ehrenamtliche</p>	<input type="checkbox"/>
Bei Versetzung erfolgt im neuen Einsatzbereich eine Einweisung in die Präventionsarbeit des Bereichs	<input type="checkbox"/>
Bei Versetzung wird das Vorliegen der Teilnahme an einer Präventionsschulung überprüft.	<input type="checkbox"/>
Das Vorliegen des erweiterten Führungszeugnisses wird bei Versetzungen entsprechend der bundesweiten Vorgabe (Kinder- und Jugendbereich) überprüft und evtl. neu gefordert.	<input type="checkbox"/>
Themen von Prävention und Kultur der Achtsamkeit werden im Fortbildungsprogramm berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>

Verhaltenskodex

Verhaltenskodex wurde erstellt.	<input type="checkbox"/>
<p>Verhaltenskodex wurde veröffentlicht.</p> <p><input type="checkbox"/> Analog <input type="checkbox"/> Sonstiges <input type="checkbox"/> Homepage</p>	<input type="checkbox"/>

Beratungs- und Beschwerdewege

Kirchliche und nichtkirchliche Beratungsstellen sind bekannt.	<input type="checkbox"/>
<p>Interne Beratungs- und Beschwerdewege sind erarbeitet und allen in der Einrichtung bekannt (den Mitarbeitenden und den Klient:innen/Anvertrauten).</p> <p>Die interne Beschwerdestelle wird im Sinne einer Anlaufstelle für Wahrnehmung von kritischen Situationen und Grenzverletzungen (in Bezug auf diverse Formen von Gewalt) gesehen. Dies ersetzt nicht eine erforderliche Meldung (ab Übergriffen) an die Ombudsstelle.</p>	<input type="checkbox"/>

Dienstanweisung und organisationsinterne Regeln

Der:die Rechtsträger:in hat den Verhaltenskodex als (Dienst-)Anweisung erlassen.	<input type="checkbox"/>
Organisationsinterne Regeln sind bekannt und hier veröffentlicht:	<input type="checkbox"/>

Qualitätsmanagement

Maßnahmen zur Prävention als Teil des Qualitätsmanagements wurden implementiert, werden kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt.	<input type="checkbox"/>
Eine für Präventionsfragen geschulte Person ist ernannt und bekannt.	<input type="checkbox"/>
Das ISK wird nach einem Vorfall oder Verdacht angepasst/überprüft.	<input type="checkbox"/>
Projekte zum Thema sind geplant/werden regelmäßig durchgeführt.	<input type="checkbox"/>
Das ISK ist als Qualitätsmerkmal auf der Internetseite veröffentlicht.	<input type="checkbox"/>

Vorgehensweise bei Verdacht oder Beschwerde

Ein Interventionsplan ist erarbeitet und bekannt und wird im Bedarfsfall durch die Führungskräfte in Anwendung gebracht (Verfahrensordnung der RO 2021 beachten).	<input type="checkbox"/>
Unabhängige Ansprechpersonen wurden bekannt gemacht. Ansprechpersonen sind hier veröffentlicht: <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Bildung eines Krisenstabs im Bedarfsfall ist vorgesehen.	<input type="checkbox"/>
Absprachen/Kooperation und Umgang mit Strafverfolgungsbehörden sind geregelt.	<input type="checkbox"/>
Interne Kommunikationswege sind festgelegt und bekannt.	<input type="checkbox"/>
Unterstützung für Betroffene ist geregelt.	<input type="checkbox"/>
Unterstützung für Beschuldigte ist geregelt.	<input type="checkbox"/>
Ein Rehabilitationsplan ist entwickelt.	<input type="checkbox"/>

Folgende Ideen und Überlegungen gibt es, um das Schutzkonzept in den Alltag zu implementieren: