**Checkliste zur Erstellung eines institutionellen Schutzkonzeptes (ISK)**

Diese Checkliste soll Ihnen helfen, alle wichtigen Punkte bei der Erstellung eines Schutzkonzeptes zu bedenken. Auf unserer Homepage finden Sie weitere Materialien zum Thema Schutzkonzepte: [www.dibk.at/schutzundsicher](http://www.dibk.at/schutzundsicher)

Bitte reichen Sie diese Liste ausgefüllt und unterschrieben – zusammen mit Ihrem Schutzkonzept – bei der Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt der
Diözese Innsbruck ein: schutzundsicher@dibk.at

Bitte bestätigen Sie mit Ihrer Unterschrift die Richtigkeit der Angaben:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Ort, Datum Unterschrift

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Funktion der/des Unterzeichnenden

Vollständige Anschrift der Einrichtung:

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

1. **Vorbereitung**

|  |
| --- |
| Alle Zugehörigen der Einrichtung wurden über die Erstellung des ISK informiert (Gremien, Arbeitskreise, Kinder, Jugendliche, schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene, Eltern, Klient:innen, Mitarbeitende …) |[ ]
| Eine Arbeitsgruppe wurde gebildet.  |[ ]
| Es muss eine Person für Präventionsfragen verantwortlich sein und diese wird bis zum XX geschult (wenn noch nicht erfolgt).  |[ ]
| Es wurde Fachberatung (z.B. Stabsstelle für Prävention von Missbrauch und Gewalt) in Anspruch genommen. (optional)Name der Fachberatung: Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |[ ]

1. **Entwicklung und Umsetzung**

|  |
| --- |
| **Risiko- und Potentialanalyse** |
| Eine Risiko- und Potentialanalyse wurde durchgeführt, bei der die individuellen Problemfelder der Einrichtung/des Bereiches geprüft wurden |[ ]
| Es wurden miteinbezogen: * Minderjährige
* schutz- oder hilfebedürftige Erwachsene
* Erziehungsberechtigte/Erwachsenenschutzbeauftragte
* das Team (haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter:innen)
* Sonstige: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
 | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |

|  |
| --- |
| Arbeitsrechtliche Fragestellungen (z.B. Diskriminierung, Mobbing, sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz) wurden berücksichtigt |[ ]
| Die Ergebnisse der Risiko- und Potentialanalyse sind in die Erstellung des Schutzkonzeptes mit eingeflossen |[ ]

|  |
| --- |
| **Kultur des achtsamen MiteinandersGrundhaltung: Wertschätzung und Respekt** |
| Das Konzept der Kultur des achtsamen Miteinanders ist im ISK abgebildet. | [ ]  |

1. **Bausteine des ISK**

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

|  |
| --- |
| **Personalauswahl (Ehrenamtlich)** |
| Bei Auswahlgesprächen werden die Themen „Nähe und Distanz“, „Umgang mit Autorität und Macht“, „Selbstfürsorge und Fremdfürsorge“ und „Prävention von Gewalt“ (Grenzverletzung, Übergriff, strafrechtlich relevante Übergriffe) thematisiert. |[ ]
| Eine Strafregisterbescheinigung Kinder- und Jugendfürsorge und/oder Pflege und Betreuung wird standardmäßig angefordert (für Personen, die Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene begleiten). |[ ]

|  |
| --- |
| Die Verpflichtungserklärung wird unterschrieben und der/dem Dienstvorgesetzen übergeben und abgelegt (zumindest für Mitglieder von Gremien und Personen, die Kinder, Jugendliche und schutzbedürftige Erwachsene langfristig (ab 1 Jahr) begleiten. Eine Schulung analog der „Einführung in die RO“ ist zu besuchen. |[ ]
| Eine Selbstauskunftserklärung wird von Personen, die Kontakt mit Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen haben, unterschrieben und erfasst. (optional) |[ ]

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

|  |
| --- |
| **Verhaltenskodex** |
| Verhaltenskodex wurde erstellt |[ ]
| Verhaltenskodex wurde veröffentlicht[ ] Analog [ ]  Sonstiges [ ] Homepage | [ ]  |

|  |
| --- |
| **Beratungs- und Beschwerdewege** |
| Kirchliche und nichtkirchliche Beratungsstellen sind bekannt |[ ]
| Interne Beratungs- und Beschwerdewege sind erarbeitet und allen in der Einrichtung bekannt (den Mitarbeitenden und den Klient:innen/Anvertrauten). 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. |[ ]

|  |
| --- |
| **Dienstanweisung und organisationsinterne Regeln** |
| Die/der Rechtsträger:in hat den Verhaltenskodex als (Dienst-)Anweisung erlassen |[ ]
| Organisationsinterne Regeln sind bekannt und hier veröffentlicht: Klicken Sie hier, um Text einzugeben. |[ ]

|  |
| --- |
| **Qualitätsmanagement** |
| Maßnahmen zur Prävention als Teil des Qualitätsmanagements wurden implementiert, werden kontrolliert, evaluiert und weiterentwickelt.  |[ ]
| Eine für Präventionsfragen geschulte Person ist ernannt und bekannt. |[ ]
| Das ISK wird nach einem Vorfall oder Verdacht angepasst/überprüft. |[ ]
| Projekte zum Thema sind geplant/werden regelmäßig durchgeführt |[ ]
| Das ISK ist als Qualitätsmerkmal auf der Internetseite veröffentlicht. |[ ]

|  |
| --- |
| **Vorgehensweise bei Verdacht oder Beschwerde** |
| Ein Interventionsplan ist erarbeitet und bekannt und wird im Bedarfsfall durch die Leitungskräfte in Anwendung gebracht (Verfahrensordnung der RO 2021 beachten). |[ ]
| Unabhängige Ansprechpersonen wurden bekannt gemacht.Ansprechpersonen sind hier veröffentlicht: * Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
* Klicken Sie hier, um Text einzugeben.
 |[ ]
| Die Bildung eines Krisenstabs im Bedarfsfall ist vorgesehen. |[ ]
| Absprachen/Kooperation und Umgang mit Strafverfolgungsbehörden sind geregelt. |[ ]
| Interne Kommunikationswege sind festgelegt und bekannt.  |[ ]
| Unterstützung für Betroffene ist geregelt. |[ ]

|  |
| --- |
| Unterstützung für Beschuldigte ist geregelt. |[ ]

|  |
| --- |
| Ein Rehabilitationsplan ist entwickelt. |[ ]

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

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.