

Qualitätskriterien Bündner Standard

	Inhalte der Kernelemente	Qualitätsanspruch	Indikatoren
			Strukturen, Prozesse, Fachlichkeit
K1	<p>Werte und Haltung</p> <p>Grundhaltungen müssen vermittelt, gelebt und gepflegt werden, sowohl auf Leitungsebene als auch als Kultur in einer Gesamtorganisation.</p> <p>Schutz der Integrität von Menschen ist eine Frage der Haltung und der Sicherheit.</p>	<p>Es ist eine Grundhaltung definiert, wie einem Menschen begegnet wird, unabhängig davon, ob das Gegenüber eine Person in Verantwortung (PiV) oder eine Adressat:in ist.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Das Menschenbild, das die Einrichtung vertritt, ist schriftlich festgehalten. <input type="checkbox"/> Die Grundhaltung, wie einem Menschen begegnet wird, ist schriftlich dokumentiert. Dabei wird insbesondere festgehalten, dass die Grundhaltung: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> dem gesetzlichen Rahmen entspricht (Bundesverfassung, UN-BRK, Behindertengesetz, etc.) <input type="checkbox"/> die Würde aller Menschen als zentralen Wert anerkennt <input type="checkbox"/> dem Schutz des Menschen verpflichtet ist <input type="checkbox"/> eine Kultur der Achtsamkeit beschreibt, indem Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse regelmässig reflektiert werden <input type="checkbox"/> ein Menschenbild der Gleichwertigkeit aufzeigt <input type="checkbox"/> der Präventionsgedanke gelebt wird, indem Beobachtungen bewusst gemacht und thematisiert werden und dies als Grundsatz in der täglichen Arbeit gesehen wird <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung können formulieren, was ihre Grundhaltung ist. <input type="checkbox"/> Es gibt Gefässe, in denen darüber gesprochen wird, wie die festgelegten Werte in der Einrichtung gelebt werden

		Es sind Werte im Umgang mit Grenzverletzungen definiert.	<input type="checkbox"/> Die Gestaltung von Nähe und Distanz ist schriftlich festgehalten <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung können jederzeit über die Gestaltung von Nähe und Distanz in der Einrichtung Auskunft geben <input type="checkbox"/> Die angestrebten Werte sind konkret beschrieben (Leitbild, Konzept, Präventionsleitfaden, Verhaltenskodex) <input type="checkbox"/> Es ist eine professionelle Nähe definiert, welche das Bedürfnis von Distanz und Nähe aufnehmen
		Alle Personen in Verantwortung (PiV) tragen die in der Organisation definierte Haltung und Werte mit und anerkennen den Schutz der persönlichen Integrität.	<input type="checkbox"/> Alle PiV kennen die definierte Haltung und Werte der Organisation und zeigen sich damit einverstanden <input type="checkbox"/> Alle PiV setzen sich in regelmässigen Schulungen mit dem Schutz der persönlichen Integrität auseinander. <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Die Adressat:innen nehmen wahr, dass ihre persönliche Integrität geschützt wird, indem: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Der Integritätsraum des privaten Zimmers definiert und gewahrt ist <input type="checkbox"/> Berührung nur in Absprache stattfindet <input checked="" type="checkbox"/> Themen wie Nähe und Distanz angesprochen werden <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung kennen die präventiven Massnahmen im Zusammenhang von Grenzverletzungen
		Eine achtsame und wertschätzende Beziehungsgestaltung ist umgesetzt.	<input type="checkbox"/> Alle Hierarchieebenen bekennen sich zur achtsamen Beziehungsgestaltung

			<input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung sind sich ihrer Verantwortung bezüglich einer aktiven und professionellen Beziehungsgestaltung bewusst. <input type="checkbox"/> Die Wertschätzung für die Adressat:innen und die PiV ist in den Dokumentationen erkennbar: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Konzepte, Reglemente, Leitfäden... <input type="checkbox"/> Adressat:innendokumentation
		<p>Die Einrichtung hat konkrete Präventionsmassnahmen zur primären, sekundären und tertiären Prävention, definiert.</p> <p>Die primäre Prävention beinhaltet Massnahmen als Antwort auf die Frage "Was tun wir, damit es nicht passiert?"</p> <p>Die sekundäre Prävention gibt Antworten auf die Frage "Was tun wir, wenn etwas passiert?"</p> <p>Die tertiäre Prävention gibt Antworten auf die Frage "Wie bearbeiten wir es, wenn etwas passiert ist?"</p>	<input type="checkbox"/> Es sind konkrete Präventionsmassnahmen zur primären Prävention definiert und schriftlich festgehalten <input type="checkbox"/> Es sind konkrete Präventionsmassnahmen zur sekundären Prävention definiert und schriftlich festgehalten <input type="checkbox"/> Es sind konkrete Präventionsmassnahmen zur tertiären Prävention definiert und schriftlich festgehalten.
		<p>Die Kommunikationswege zur primären, sekundären und tertiären Prävention sind definiert.</p>	<input type="checkbox"/> Die Wege der internen Kommunikation sind definiert <input type="checkbox"/> Die Wege der externen Kommunikation sind definiert <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung kommunizieren über die definierten Kommunikationswege und -verantwortlichen

		In der Einrichtung besteht ein explizites Bewusstsein, dass auf allen Ebenen Grenzverletzungen möglich sind. Alle Konstellationen werden berücksichtigt.	<input type="checkbox"/> Die Ebene Personen in Verantwortung ist explizit in der Erfassung von Grenzverletzungen miteinbezogen <input type="checkbox"/> Es gibt in den Führungsgrundlagen konkrete Handlungsleitlinien bezüglich Grenzverletzungen von Personen in Verantwortung
K2	360 Grad Sicht Die Einrichtung verfügt über ein umfassendes Verständnis von Grenzverletzung und bezieht bei der Bewältigung von Grenzverletzungen alle Ebenen mit ein.	Der Umgang mit sexualisierten Grenzverletzungen ist geschult (inhaltlich wird sexuelle Grenzverletzungen in K5 überprüft)	<input type="checkbox"/> Die Organisation verfügt über einen spezifischen Ablauf bei sexualisierter Grenzverletzung <input type="checkbox"/> Der Ablauf bei sexuellen Grenzverletzungen ist geschult
		In die Erfassung und Aufarbeitung von Grenzverletzungen sind Alle miteinbezogen	<input type="checkbox"/> In der Aufarbeitung von Grenzverletzungen ab Stufe 3 werden alle Beteiligten befragt und erfasst (ausser sexualisierte Gewalt) <input type="checkbox"/> Alle an Grenzverletzungen Beteiligte können schriftlich oder mündlich ihre Sicht darlegen (ausgenommen sexualisierte Gewalt) <input type="checkbox"/> Die Adressat:innen kennen den festgelegten Umgang mit Grenzverletzungen
		In einem Verhaltenskodex sind Haltungen, Werte und geltende Standards erarbeitet	<input type="checkbox"/> Der Kodex spiegelt die beschriebenen Werte aus den Organisationsgrundlagen, bzw. der Grundhaltungen und Werten. <input type="checkbox"/> Es ist eine Kultur erkennbar, in der Grenzverletzungen besprechbar sind: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Teamsitzungsprotokolle <input type="checkbox"/> Thematische Inter- und Supervisionen <input type="checkbox"/> Thematische Weiterbildungen <input type="checkbox"/> Anderes

			<input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung können tolerierbare und nichttolerierbare Handlungen benennen
K3	Kodex und nicht tolerierbare Handlungen Im Verhaltenskodex sind die Haltungen, Werte und geltende Standards erarbeitet. Vereinbarte Regeln im Umgang mit Risikosituationen erhöhen die Schwellen für mögliche Grenzverletzungen und geben Rückhalt und Schutz. Der Kodex erleichtert es allen Beteiligten, bereits leichtere Distanzverluste und Irritationen anzusprechen und zu klären. Dadurch können zudem Taten mit subtiler Grenzverschiebung eher Einhalt geboten werden.	Vereinbarte Regeln im Umgang mit Risikosituationen erhöhen die Schwellen für mögliche Grenzverletzungen und geben Rückhalt und Schutz	<input type="checkbox"/> Es liegt eine Risikoanalyse über Risikosituationen von Grenzverletzungen vor (z.B. Managementreview, Risikoanalyse Bereiche etc.) <input type="checkbox"/> Die Risikoanalyse ist nicht älter als 5 Jahre <input type="checkbox"/> Es gibt schriftlich vereinbarte Regeln zur Reduzierung von Risikosituationen <input type="checkbox"/> Der Umgang mit Risikosituationen ist schriftlich festgelegt
		In der Einrichtung besteht ein bewusster und transparenter Umgang mit nicht tolerierbaren Handlungen.	<input type="checkbox"/> Tolerierbare und nicht tolerierbare Handlungen können beispielhaft beschrieben werden <input type="checkbox"/> Das Vorgehen bezüglich nicht tolerierbarer Handlungen ist geklärt (siehe auch K5) <input type="checkbox"/> Im Kodex ist vorgesehen, dass auch leichtere Distanzverluste und Irritationen anzusprechen sind <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung werden auf nicht tolerierbare Handlungen regelmässig sensibilisiert <input type="checkbox"/> Bewerber:innen werden im Bewerbungsverfahren auf ihre Vorstellung von nicht tolerierbaren Handlungen angesprochen und die Haltungen werden abgeglichen. <input type="checkbox"/> Es bestehen dazu schriftliche Vorgaben wie z.B. im Leitfaden für Bewerbungsgespräche, Protokolle Bewerbungsgespräche etc.
		Die Einrichtung verfügt über konzeptionelle Verankerung im Umgang mit bewegungs- und	<input type="checkbox"/> Es bestehen konzeptionelle Vorgaben bezüglich Freiheitseinschränkender und Bewegungseinschränkender Massnahmen

	<p>freiheitseinschränkenden Massnahmen im Sinne der UNBRK, sofern diese mit grosser Wahrscheinlichkeit zur Anwendung kommen könnten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Für jede Massnahme liegt die schriftliche Einwilligung der Person oder der gesetzlichen Vertretung vor <input type="checkbox"/> Die Bewilligungen werden mindestens jährlich überprüft. <input type="checkbox"/> In der jährlichen Überprüfung werden alternative, weniger weitgreifende Massnahmen geprüft und bei deren Ablehnung einzeln schriftlich begründet. <input type="checkbox"/> Das Recht auf Selbstbestimmung der Adressat:innen ist nachvollziehbar in die Prüfung von Freiheitseinschränkenden Massnahmen miteinbezogen, in dem der geringst mögliche Eingriff erfolgt
	<p>Die Einrichtung verfügt über konzeptionelle Verankerung im Umgang mit Krisen- und Notfallsituationen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Das Vorgehen in Krisen- und Notsituationen mit erforderlichen Interventionen ist beschrieben <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung kennen ihre Möglichkeiten und Grenzen bezüglich Interventionen in Krisen- und Notsituationen <input type="checkbox"/> Es findet eine laufende, aktive Auseinandersetzung über Interventionen in Krisen- und Notsituationen statt. Diese sind dokumentiert, z.B. in: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Protokollen <input type="checkbox"/> Dokumentation <input type="checkbox"/> Leitfäden für Schulung
	<p>Bei der Rekrutierung und Auswahl von Personen in Verantwortung wird besondere Achtsamkeit gewahrt</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Für alle PiV liegen aktuelle Auszüge Privatregister und Sonderprivatauszüge vor <input type="checkbox"/> Vor der Anstellung von PiV werden Referenzen auch bezüglich Umgangs mit Nähe und Distanz eingeholt <input type="checkbox"/> Der Verhaltenskodex ist Bestandteil des Arbeitsvertrags

			<input type="checkbox"/> Es finden regelmässige Führungsgespräche statt, in denen auch Grenzverletzungen sowie Umgang mit Nähe besprochen und dokumentiert sind <input type="checkbox"/> PiV bestätigen 1x jährlich schriftlich, dass alle Grenzverletzungen und kritischen Situationen bezüglich Nähe dokumentiert sind (z.B. im Mitarbeitendengespräch etc.)
		Die Organisation beteiligt sich innerhalb der Branche aktiv zur Enttabuisierung von Grenzverletzungen.	<input type="checkbox"/> Die Organisation ist innerhalb der Branche vernetzt (Mitgliedschaften, Teilnahme Netzwerktreffen) <input type="checkbox"/> Die Organisation nutzt den Austausch für das Aushandeln von gemeinsamen Standards in der Beziehungsgestaltung und der Thematik Nähe und Distanz
K4	Perspektiven der Verantwortung Die Enttabuisierung der Thematik der Grenzverletzungen aus der Perspektive aller Beteiligten ist von grosser Bedeutung. Ziel sind eine transparente und professionell Bearbeitung von Vorkommnissen und Massnahmen, die umgesetzt werden.	Die transparente Haltung im Umgang mit Grenzverletzungen lebt die Organisation gegen innen und aussen.	<input type="checkbox"/> Die Organisation kommuniziert gegen aussen ihre Grundhaltung im Umgang mit Grenzverletzungen (z.B. Homepage, Angehörigenbriefe, ...) <input type="checkbox"/> Im Falle einer Grenzverletzung ist die Kommunikation nach aussen schriftlich festgelegt <input type="checkbox"/> Die PiV kennen die Informationssystematik bezüglich Grenzverletzungen
		Die Organisation lebt einen transparenten und professionellen Umgang mit Grenzverletzungen.	<input type="checkbox"/> Die Trägerschaft gibt die strategischen Grundlagen für den professionellen Umgang mit Grenzverletzungen vor <input type="checkbox"/> Die organisatorischen Grundlagen für einen professionellen Umgang mit Grenzverletzungen stehen den PiV zur Verfügung
		Die Personen in Verantwortung kennen ihre Verantwortlichkeit und Grenzen	<input type="checkbox"/> Die Rolle der PiV ist definiert <input type="checkbox"/> Die PiV nehmen ihre professionelle Rolle wahr und setzen diese aktiv um

			<input type="checkbox"/> Die PiV sind sich der Grenzen ihrer professionellen Arbeit bewusst
		Die Adressat:innen kennen ihre Rechte im Zusammenhang mit dem Schutz ihrer Integrität.	<input type="checkbox"/> Die Adressat:innen wissen, an wen sie sich im Falle einer Grenzverletzung wenden können <input type="checkbox"/> Die Organisation hat schriftlich festgelegt, wie sie die Adressat:innen vor Grenzverletzungen schützen <input type="checkbox"/> Die Adressat:innen können ihren Möglichkeiten entsprechend Auskunft über die Thematik Nähe und Distanz geben
		Der Einstufungsraster entspricht den Vorgaben der Stiftung Bündner Standard.	<input type="checkbox"/> Der Einstufungsraster ist organisationsspezifisch ausgearbeitet <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung können differenziert über die vier Stufen Auskunft geben <input type="checkbox"/> Im Einstufungsraster sind alle Ebenen einbezogen, auf welcher Grenzverletzungen stattfinden können
K5	Einstufungsraster Die Spezifizierung, welche Verhaltensweisen welcher Stufe zugeordnet werden, ist ein wichtiger Bestandteil des Erarbeitungsprozesses und der Praxisumsetzung des Bündner Standards. Sexualisierte Grenzverletzungen geschehen geplant und nichtsitua-	Das Einstufungsraster wird im Alltag angewendet.	<input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung wenden in ihrem Alltag das Einstufungsraster an <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung wissen, wie sie frühzeitig Grenzverletzungen erkennen und handeln können
		Die Personen in Verantwortung sind auf die Thematik der sexualisierten Grenzverletzungen sensibilisiert und geschult.	<input type="checkbox"/> Es liegt ein Konzept vor, das den Umgang mit sexualisierten Grenzverletzungen definiert <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung unterscheiden die unterschiedlichen Formen und Schweregrade der sexualisierten Grenzverletzungen Die Personen in Verantwortung sind im Umgang mit sexualisierten Grenzverletzungen geschult (gemäss Vorgaben Limita, siehe K2)

	<p>tiv oder als Folge einer Eskalations- spirale. Aufgrund dieser Herausfor- derung ist diese Handlungslogik ge- sondert zu handhaben.</p>	<p>Die Organisation verfügt über ein organisati- ons- oder arbeitsbereichsspezifisches Erfas- sungsformular.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Es liegt ein Erfassungsformular vor, das zur Dokumenta- tion von Grenzverletzungen und sexualisierter Gewalt dient <input type="checkbox"/> Es liegt bei Bedarf eine Differenzierung des Erfassungs- formulars je Arbeitsbereich vor (Wohnen, Arbeit, Ate- lier,) <input type="checkbox"/> Im Erfassungsformular ist definiert, ab welcher Stufe Einträge mindestens im Vier-Augen-Prinzip vorgenom- men werden <input type="checkbox"/> Das Erfassungsformular enthält eine Standardisierung des Prozesses (Verlauf mit Beschrieb der festgelegten Massnahmen und spezifischen Folgen der Massnahmen)
K6	<p>Erfassungsformular</p> <p>Das auf den Arbeitsbereich oder die Organisation spezifizierte Erfas- sungsformular erfasst Grenzverlet- zungen, die über den Bündner Stan- dard bearbeitet werden können. Ausgeschlossen sind hier Grenzver- letzungen mit personalrechtlichen Folgen.</p> <p>Das Formular enthält eine Prozess- dokumentation.</p>	<p>Die Personen in Verantwortung wenden das Er- fassungsdokument im Alltag an und dokumen- tieren Grenzverletzungen gemäss den Vorga- ben des Bündner Standards.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung erfassen grenzverletzen- des Verhalten der Stufen 3 und 4 anhand des Erfas- sungsformulars <input type="checkbox"/> Die Dokumentation über Grenzverletzungen wird kor- rekt abgelegt, unter Berücksichtigung des Datenschutzes
		<p>Der Nachsorgeprozess ist definiert.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Der Nachsorgeprozess ist schriftlich festgelegt <input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung kennen die Möglichkei- ten für die eigene Nachsorge <input type="checkbox"/> Die Verantwortlichen im Nachsorgeprozess sind definiert <input type="checkbox"/> Die Verantwortlichen (Vorgesetzte, Meldestelle) kennen Ihre Aufgabe und Verantwortung zur Steuerung des Nachsorgeprozesses <input type="checkbox"/> Im Nachsorgeprozess sind alle Beteiligten berücksichtigt (u.a. auch passiv Beteiligte, Beobachtende etc.)

			<input type="checkbox"/> Es sind konkrete Kontaktdaten vorhanden von Personen, die Nachsorge professionell begleiten können (Therapeut:in, Psycholog:in, Beratungsstellen, ...)
K7	Nachsorge Die Nachsorge umfasst die emotionale Versorgung der Beteiligten einer Grenzverletzung. Dies geschieht in formalen Gefässen und im informellen Rahmen. Phasen der Nachsorge und die Verantwortlichkeit.	Die erfassten Grenzverletzungen werden in einem jährlichen Rechenschaftsbericht zusammengefasst und ausgewertet.	<input type="checkbox"/> Ein jährlicher Rechenschaftsbericht liegt vor <input type="checkbox"/> Die Trägerschaft nimmt die Rechenschaftsberichte explizit zur Kenntnis oder genehmigt diese, je nach Vorgabe <input type="checkbox"/> Mit einem jährlichen Rechenschaftsbericht werden die erfassten Grenzverletzungen und der getroffenen Massnahmen durch die Trägerschaft bewertet bezüglich: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Verhältnismässigkeit <input type="checkbox"/> Möglichen Straftatbeständen <input type="checkbox"/> Begründung erfolgter oder nicht erfolgter Strafanzeigen <input type="checkbox"/> Präventive und direkte Konsequenzen der Ereignisse <input type="checkbox"/> Der Rechenschaftsbericht enthält Angaben über alle meldepflichtigen Fälle der Stufe 3 und 4 und den daraus abgeleiteten Konsequenzen: <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mehrjährige Statistik bezüglich der Fälle <input type="checkbox"/> Vorgaben der Trägerschaft bezüglich Prävention
K8	Rechenschaftsbericht und Trägerschaft Der Rechenschaftsbericht gibt Auskunft über die Häufigkeit der erfassten Grenzverletzungen und dient der Trägerschaft als Grund-	Die Organisation, verfügt über eine funktionale interne und eine externe Meldestelle.	<input type="checkbox"/> Es liegt ein aktueller Stellenbeschrieb für die Meldestelle vor, der die Stelleninhaber:innen befähigt, auf Hinweise und Verdachtsmomente professionell und adäquat zu reagieren. <input type="checkbox"/> Die Meldestelle ist nicht durch die Linie besetzt (ausgenommen Kleinstinstitutionen, in denen diese Regelung nicht umgesetzt werden kann)

	lage für die Auswertung der Grenzverletzung und der getroffenen Massnahmen sowie für die Festlegung von entsprechenden strategischen Entscheidungen und Massnahmen.		<input type="checkbox"/> Die Meldestellung ist direkt der Institutionsleitung /Geschäftsleitung unterstellt <input type="checkbox"/> Die Meldestelle wird durch die Institutionsleitung/Geschäftsleitung bestimmt <input type="checkbox"/> Die Stelleninhaber:innen der Meldestelle sind den PiV und den Adressat:innen bekannt <input type="checkbox"/> Die Stelleninhaber:innen verfügen über Grundwissen zu den Themen Macht, (sexualisierte) Gewalt, strukturelle Prävention bezüglich (sexualisierter) Gewalt und über Methoden- und Beratungskompetenz. <input type="checkbox"/> Die Stelleninhaber:innen verfügen über eine Reflexionsfähigkeit bezüglich ihrer Aufgaben und Verantwortungen <input type="checkbox"/> Die Stelleninhaber:innen verfügen über eine Rollenklarheit <input type="checkbox"/> Wissen zur Führungs- und Organisationsstruktur ist vorhanden
K9	Interne und externe Meldestelle Die Meldestelle ist bereits bei leichten Grenzverletzungen und Unsicherheiten in erster Linie Anlaufstelle für Adressat:innen, Personen in Verantwortung und Angehörige. Die Meldestelle hilft unter anderem bei der Einstufung einer Grenz-	Die Aufgaben, Zuständigkeiten und Kompetenzen, der Meldeweg und die Ansprechpersonen der Meldestelle sind klar definiert und in der Organisation bekannt.	<input type="checkbox"/> Die Abläufe bei Grenzverletzungen der verschiedenen Stufen sind beschrieben <input type="checkbox"/> Die externen Meldestellen/Ombudsstelle mit konkreten Adressen und Kontaktdaten sind für alle zugänglich <input type="checkbox"/> Konkrete Angaben zur internen Meldestelle: <input type="checkbox"/> Organisation <input type="checkbox"/> Zuständigkeiten/Kompetenzen <input type="checkbox"/> Form der Zusammenarbeit mit Linienverantwortlichen <input type="checkbox"/> Klärung der Verschwiegenheit

	verletzung und begleitet das weitere Vorgehen. Sie hat eine Triagefunktion und unterstützt beim Einhalten des betrieblich vorgegebenen Ablaufs.	<p>Es ist eine externe Meldestelle definiert</p> <p>Es ist ein eigenes Konzept bezüglich Umgangs mit grenzverletzendem Verhalten erarbeitet</p>	<p><input type="checkbox"/> Es ist eine externe Meldestelle/Ombudsstelle als externe Meldestelle benannt</p> <p><input type="checkbox"/> Die Aufgaben der externen Meldestelle/Ombudsstelle sind explizit definiert</p> <p><input type="checkbox"/> Es liegt ein spezifisches Konzept zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten vor</p> <p><input type="checkbox"/> Das Konzept ist alle 5 Jahre bezüglich Aktualität überprüft</p> <p><input type="checkbox"/> Die Mindestanforderungen des Bündner Standards sind erfüllt</p> <p><input type="checkbox"/> Die Personen in Verantwortung sind bezüglich Umsetzung des Konzepts mindestens alle 3 Jahre geschult.</p> <p><input type="checkbox"/> Für neue Mitarbeitende ist die Schulung in der Einarbeitungsplanung vorgesehen.</p> <p><input type="checkbox"/> Die Inhalte aus der Auseinandersetzung mit den Kernelementen, bilden sich im Konzept ab.</p>
K10	<p>Adaption Konzept auf Organisation</p> <p>Die Organisationen verfügt über ein auf ihre Situation angepasstes Konzept, das die Grundsätze der Organisation zum Umgang mit grenzverletzendem Verhalten detailliert festhält.</p>	Die Organisation hat die zehn Kernelemente soweit notwendig ihrer Zielgruppe angepasst.	<p><input type="checkbox"/> Die Konzeption erfüllt alle Bedingungen der 10 Kernelemente</p> <p><input type="checkbox"/> Die wesentlichen Aussagen, Haltungen und Handlungsvorgaben des Bündner Standards sind in den Grundaussagen unverändert, wurden jedoch den Grundlagen der Organisation angepasst.</p> <p><input type="checkbox"/> Die Aufgaben, Zuständigkeiten und Rollen sind definiert und die Abläufe der Organisation angepasst.</p>