



## Checkliste: Auf dem Weg zum Schutzkonzept

### 1. Phase: Entscheidung und Beschluss für den Prozess

Rahmenerarbeitung/ Positionierung: Diskussion der leitenden Gremien über Visionen, Ziele, Zielgruppen, Verantwortung, Grenzen und Zeitschienen als Rahmenvorgabe für den Prozess. Wichtig ist hier, dass die leitenden Gremien über Basiswissen zum Thema verfügen. <b>HIER: Unterstützung durch den LSB/ Berater*in/Koordinierungsstelle möglich: Vermittlung von Basiswissen (2-4 LE) – Rahmen erarbeiten (3 LE)</b>	
Vorstand/Präsidium/Geschäftsführung fassen einen Beschluss zur Erstellung eines Schutzkonzepts	
Benennen mind. einer prozessverantwortlichen Person, die den Prozess koordiniert und ggf. Ansprechpartner*in für die Berater*in ist. Idealerweise werden für die Person Ressourcen zur Verfügung gestellt.	

### 2. Phase: Bildung einer Arbeitsgruppe (AG) zur Analyse und Information

Zusammenstellung einer Arbeitsgruppe, so dass der Verband mit seinen Arbeitsbereichen möglichst breit abgebildet ist. Die benannte prozessverantwortliche Person koordiniert die AG und hält den Prozess zusammen. Eine arbeitsfähige AG sollte nicht mehr als 16 Personen umfassen.	
Mind. eine Person mit Leitungsverantwortung sollte in der AG vertreten sein, so dass Ergebnisse fortlaufend mit den leitenden Gremien rückgekoppelt werden können. Dies sollte als fester Tagesordnungspunkt in den Gremiensitzungen aufgenommen werden.	
Zum Start sollte die AG über eine Person in leitender Funktion über den zuvor gesetzten Rahmen informiert werden.	
Damit die Arbeitsgruppe eine gemeinsame Wissensbasis zum Thema interpersonelle Gewalt hat, sollte zu Beginn ein Kurz&Gut-Seminar durchgeführt werden, sofern die Teilnehmenden nicht geschult sind. <b>HIER: Unterstützung durch den LSB: Durchführung der Schulung durch Berater*in, Referent*in bzw. Koordinierungsstelle (4 LE).</b>	
Wichtig ist, den gesamten Verband über die Entwicklung eines Schutzkonzepts zu informieren und sie über Beteiligungsmöglichkeiten aufzuklären. Ggf. kann hier auch ein Aufruf zur Beteiligung erfolgen.	
Fortlaufende Planung, wer (Sportler*innen, Eltern, ehrenamtl. Helfer, etc.) zu welchem Zeitpunkt in welcher Form informiert wird. Beteiligte sollten wissen, warum sie bspw. an einer Sensibilisierungsschulung teilnehmen sollen. Hierdurch wird Transparenz und Klarheit für den Prozess geschaffen.	

### 3. Phase: Risiko- und Potentialanalyse

Die Potential- und Risikoanalyse besteht aus 2 Schritten: einer übergeordneten und einer arbeitsfeldspezifischen Analyse. <b>HIER: Unterstützung durch den LSB/ Koordinierungsstelle/ Berater*in (20 LE)</b>	
Die AG startet mit der übergeordneten Analyse.	
Aus der übergeordneten Analyse werden Maßnahmen abgeleitet und ins Schutzkonzept übernommen. Eine Priorisierung der Maßnahmen kann vorgenommen werden.	
Die relevanten Arbeitsbereiche, die in der übergeordneten Analyse identifiziert wurden, werden im 2. Schritt mit der arbeitsfeldspezifischen Analyse betrachtet.	
Die arbeitsfeldspezifische Analyse sollte unbedingt als partizipativer Prozess angelegt sein, um die Akzeptanz zu erhöhen und das Konzept mit seinen Maßnahmen breit getragen und auch gelebt wird. Hier sollten über die AG hinaus weitere Personen aus den Arbeitsbereichen einbezogen werden (z.B. Sportler*innen, Übungsleitende, Eltern, Jugendvertreter*innen, Abteilungsleitende etc.)	
<b>Empfohlen:</b> <i>Personen aus den verschiedenen Arbeitsbereichen, die an der übergeordneten Arbeitsgruppe teilnehmen, koordinieren idealerweise im Prozess die Analyse ihres Bereichs oder es werden Verantwortliche für die Bereiche bestimmt.</i>	
Die Ergebnisse der übergeordneten und arbeitsfeldspezifischen Analyse werden in einem nächsten Schritt zusammengeführt. Sie fließen in das Schutzkonzept ein.	

### 4. Phase: Schriftliches Schutzkonzept erstellen

Die Maßnahmen, die aus der Risikoanalyse abgeleitet wurden, werden möglichst konkret in das Schutzkonzept aufgenommen.	
Die Ausgestaltung der Verhaltensleitlinien kann im Rahmen der Risikoanalyse erfolgen, oder anschließend mit den jeweiligen Personengruppen gemeinsam erarbeitet werden. Hierdurch werden Handlungssicherheit für alle Beteiligten sowie eine breite Akzeptanz hergestellt.	
Es sollte festgelegt werden, wie und in welchen Zeitabständen das Konzept regelmäßig überarbeitet wird.	

### 5. Umsetzung der Maßnahmen

Die Umsetzung der Maßnahmen kann parallel zur Erstellung des schriftlichen Konzepts erfolgen.	
Verhaltensleitlinien sind bereits Teil der Umsetzung. Die Ausgestaltung sollte mit den jeweilig beteiligten Personengruppen gemeinsam erarbeitet werden. S. o.	
Mit Hilfe eines Maßnahmenplans sollten operative Ziele (SMARTe Ziele) festgehalten werden. Das gilt für die Umsetzung von kurzfristigen und einmaligen Maßnahmen sowie für regelmäßige, wiederkehrende Maßnahmen.	
Eine fortlaufende Rückkopplung über den Umsetzungsstand sollte mit den leitenden Gremien vereinbart und umgesetzt werden.	
Optional: Antragsstellung für das Qualitätsbündnis	