# Protokoll Referenzauskunft

## Abschnitt 1

|  |
| --- |
| **Angaben zum Gespräch** |
| Gesprächsführung und Funktion | ………………… |
| Datum und Uhrzeit des Gesprächs | ………………… |
| **Kandidat:in** |
| Vorname und Name | ………………… |
| **Referenzauskunft zu Grenzverletzungen** |
| **Definition Grenzverletzung**Grenzverletzungen sind alle Verhaltensweisen gegenüber Kindern und Jugendlichen, die deren persönlichen Grenzen im Kontext eines Versorgungs-, Ausbildungs- oder Betreuungsverhältnisses überschreiten. Sie verletzen die Grenzen zwischen den Generationen, den Geschlechtern und/oder einzelnen Personen.Die Freigabe für diese Anfrage entspricht nicht einer klassischen Referenzauskunft und bedarf daher keiner Einwilligung der Bewerbenden. Es besteht aber eine Informationspflicht gegenüber den Bewerbenden. Diese Information ist Teil des «Personalblatt vor Eintritt». Mit der Unterschrift des «Personalblatt vor Eintritt» bestätigen die Bewerbenden, dass sie die Information erhalten und verstanden haben. |
| **Referenzpersonen** |
| Die Referenzauskunft zu Grenzverletzungen muss zwingend bei den **letzten zwei Arbeitgebenden** eingeholt werden! Die Anfrage muss durch eine Leitungsperson erfolgen. Die Referenzpersonen müssen zu Beginn der Anfrage informiert werden, dass die Anfrage sich **«nur»** auf Grenzverletzungen und nicht auf eine generelle Referenzauskunft bezieht.**ACHTUNG:** Keine Interpretationen und Vermutungen abholen – es geht um einen **rechtlichen Faktencheck**, mit dem Sie in einen sehr persönlichen Bereich der Bewerbenden vordringen. |
| **Referenzpersonen 1** |
| Vorname Name ………………… |
| Unternehmen ………………… |
| Funktion ………………… |
| 1. Frage: Ist Ihnen von Vorname/Name Kanditat:in ein grenzverletzendes Verhalten bekannt?

 [ ]  ja (weiter zu 2. Frage) [ ]  nein (Gespräch kann verdankt und beendet werden)1. Frage: Bitte beschreiben Sie die konkreten Verhaltensweisen von Vorname/Name Kanditat:in, welche von Ihnen als Grenzverletzungen eingestuft wurden.
 |
| **Referenzpersonen 2** |
| Vorname Name ………………… |
| Unternehmen ………………… |
| Funktion ………………… |
| 1. Frage: Ist Ihnen von Vorname/Name Kanditat:in ein grenzverletzendes Verhalten bekannt?

 [ ]  ja (weiter zu 2. Frage) [ ]  nein (Gespräch kann verdankt und beendet werden)1. Frage: Bitte beschreiben Sie die konkreten Verhaltensweisen von Vorname/Name Kanditat:in, welche von Ihnen als Grenzverletzungen eingestuft wurden.
 |
| **Nach dem Gespräch** |
| Die Auskunft wird auf dem «Personalblatt vor Eintritt» vermerkt.Wenn ein Verhalten mit Grenzverletzung stattgefunden hat, wird **umgehend die Aufsichtsbehörde** informiert. Das Referenzprotokoll wird der Aufsichtsbehörde zugestellt.Es obliegt der Institutionsleitung zu entscheiden, ob der Bewerbungsprozess sofort gestoppt oder die Beurteilung der Aufsichtsbehörde in Zusammenhang mit dem Inhalt des Behördenauszugs 2 abgewartet wird. |

## Abschnitt 2

|  |
| --- |
| **Referenzperson** |
| Vorname Name ………………… |
| Funktion als ………………… |
| Unternehmen ………………… |
| **Allgemeine Fragen zur Qualifikation und Arbeitsweise** |
| Genereller und spontaner Eindruck | ………………… |
| Spezifische Fachkenntnisse | ………………… |
| Besondere Stärken | ………………… |
| Effizienz und Qualitätsanspruch | ………………… |
| Selbständigkeit und Zuverlässigkeit | ………………… |
| Flexibilität und Lernbereitschaft | ………………… |
| Herangehensweise an neue Aufgaben | ………………… |
| Was braucht Kandidat:in um gut arbeiten zu können? | ………………… |
| Gab es Verbesserungspotenzial? | ………………… |
| Gab es auffälligeoder nennenswerte Absenzen? | [ ]  Ja[ ]  Nein………………… |
| Was war der Grund für den Austritt? | ………………… |
| Sehen Sie die/den Kandidat:in in unserer Institution/ dieser Funktion? | ………………… |
| Würden Sie den/die Kandidat:in wieder einstellen? | [ ]  Ja[ ]  Nein………………… |
| **Umgang mit Arbeitskolleginnen und Vorgesetzten** |
| Rolle im Team und Teamfähigkeit | ………………… |
| Kommunikationsstil | ………………… |
| Umgang mit Führung- wie viel Führung wird benötigt? | ………………… |
| Umgang mit Kritik und Feedback | ………………… |
| Verhalten in Konfliktsituationen | ………………… |
| Loyalität | ………………… |
| Belastbarkeit | ………………… |
| **Umgang mit Klient:innen** |
| Wie war der Umgang mit Betreuten? | ………………… |
| Veränderte sich das Verhalten in belasteten oder stressigen Situationen?z.B. bei Personalmangel | ………………… |
| Weitere Anmerkungen |
| ………………… |