

Vorlage Risikoanalyse

Risikoanalyse der Einrichtung _____ vom _____

Die Risikoanalyse ist ein Instrument, um sich über Gefahrenpotenziale und Gelegenheitsstrukturen in der Organisation bzw. der jeweiligen Einrichtung bewusst zu werden. Sie beantwortet die Frage ob, wo und wodurch welche Gegebenheiten in welchen Situationen in der alltäglichen Arbeit Schwachstellen bestehen oder entstehen, die die Ausübung von Gewalt ermöglichen oder gar begünstigen. Daneben wird zu den jeweiligen Risikopotenzialen auch nach bereits bestehenden Schutzfaktoren gesucht, die das Risiko von Gewalt und Unachtsamkeit minimieren. Startet eine Organisation den Entwicklungsprozess mit einer Risikoanalyse, hat sie bereits den ersten Schritt getan, um das Thema in die Organisation hineinzutragen und einen Auseinandersetzungsprozess in der Organisation anzustoßen.

Bearbeitung der Risikoanalyse:

- In einem ersten Schritt soll eine kurze Beschreibung der Situationen und Gegebenheiten erstellt werden.
- In einem zweiten Schritt, bewerten Sie bitte jede Situation nach den Kriterien **Häufigkeit, Schwere, Auswirkungen**.
- In einem dritten Schritt leiten Sie bitte Maßnahmen ab, um dem Gefahrenpotential entgegen zu wirken.

Mit welcher Zielgruppe wird in der Einrichtung gearbeitet?	Beschreibung der Zielgruppe
---	-----------------------------

Spezifika der Zielgruppe und des Arbeitsfeldes				
	Beschreibung der Situationen Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1-5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
	Spezifische Gefahrenmomente Ihrer Zielgruppe, Opfer von Gewalt zu werden oder selbst Gewalt auszuüben. (sehr junge, sehr alte Menschen, Behinderungen, Defizite...)			
	Macht- und/oder Abhängigkeitsverhältnisse zwischen Betreuten und Beschäftigten. (z.B. Altersunterschiede, hierarchische Strukturen, Rollen, Zuständigkeiten, soziale Abhängigkeiten, Vertrauensverhältnisse)			

<p>Gibt es Regeln für einen angemessenen Umgang mit Nähe und Distanz oder darf dies individuell entschieden werden?</p>				
<p>Gibt es rechtlich legitimierte Formen von Gewalt? (z.B. freiheitseinschränkende oder freiheitsbeschränkende Maßnahmen)</p>				
<p>In welchen Situationen können der Wille der Betreuten und der Wille der Beschäftigten konflikthaft aufeinandertreffen? (z.B. Essenssituationen, Anziehen, Waschen)</p>				

Bauliche Gegebenheiten				
	Beschreibung der Situationen Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1- 5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
	Gewaltsituationen, die auf Grund baulicher Begebenheiten entstehen können. (z.B. Keller, Dachboden, abgelegene Zimmer, Gestaltung der Bewohnerzimmer, Untersuchungsräume, Toilette / Bad, Therapieräume)			
	Situationen in denen die Intimsphäre nicht gewahrt wird. (z.B. Rückzugsmöglichkeiten, abschließbare Zimmer)			
	Gefahrenpotentiale aufgrund (fehlender) technischer/räumlicher Ausstattung?			

Anlage zu „Institutioneller Gewaltschutz in der Caritas – Rahmenkonzept und Manual“

Stand der Vorlage: Dezember 2022

Caritasverband für die Erzdiözese Bamberg e. V. | Obere Königstraße 4b | 96052 Bamberg

Risikozeiten				
	Beschreibung der Situationen Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1- 5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Gibt es in der Einrichtung Zeiten mit besonderem Risikopotential? (z.B. nachts, allein im Dienst, personelle Unterbesetzung, Übergabe, emotional aufgeladene Zeiten bzw. Betreuungsphasen wie Eingewöhnung, Feste wie z.B. Weihnachten)				
Wo ergeben sich aufgrund von 1:1 Situationen besondere Risiken? (z.B. Fahrdienst/Transportsituationen, Einzelförderung, Nachtdienst, Beratungsgespräche, Beratungen am Wochenende, Übernachtungen)				

Organisation				
	Beschreibung der Situationen Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1- 5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
<p>Wie geht man in der Organisation mit Fehlern und Fehlverhalten um? Wie wird die Fehlerkultur in der Einrichtung gestaltet?</p> <p>(z.B. Äußern von und Umgang mit Kritik, Unterstützung, Fehler zugeben dürfen, Verschweigen, Sanktionen, Macht/-missbrauch)</p>				
<p>Welche Gefahrensituationen können durch externe Personen entstehen?</p> <p>(z.B. Handwerker, Besuch von Angehörigen)</p>				

<p>Wie wird grenzüberschreitendes Verhalten reflektiert.</p> <p>(z.B. bei Pflegehandlungen, An- bzw. Ausziehen, Beziehungsarbeit, Situationen, in denen die Intimsphäre berührt wird, in beschützende Abteilungen)</p>				
<p>Wenn eine Person dezidiert Gewalt ausüben will:</p> <p>Welche Bedingungen, Strukturen oder Arbeitsabläufe in Ihrer Einrichtung könnten bei der Planung und Umsetzung genutzt werden?</p>				

Qualitätsmanagement				
	Beschreibung der Situationen Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1- 5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Gibt es klare Zuständigkeiten und Verfahren, wie mit bestimmten Vorfällen umzugehen ist? (z.B. Meldewesen, Beschwerdewege, Meldebögen, informelle Strukturen)				
Welche Kommunikationswege bestehen in der Organisation bei festgestellter Gewalt? (z.B. Interne Ansprechperson, externe Ansprechperson, Krisenteam, Kommunikation bezogen auf Betroffene, Täter*in, Umfeld, Öffentlichkeit)				

<p>Welche Möglichkeiten haben Betreute und Beschäftigte in der Einrichtung, kritische Verhältnisse und Verhaltensweisen anzusprechen bzw. mitzuteilen?</p> <p>(z.B. Beschwerdemanagement, MAV, Bewohnerrat, Kinderparlament)</p>				
<p>Wie können sich Betreute und Beschäftigte an der Gestaltung der Prozesse in der Einrichtung beteiligen? Gibt es eine Kultur der Partizipation? Werden Sie zur Beteiligung ermuntert und geschult?</p>				
<p>Gibt es Notfallpläne, Krisenleitfäden... in der Einrichtung? Welche?</p>				
<p>Finden sich im Leitbild Anknüpfungspunkte für die Präventionsarbeit und die Intervention bei Gewalt?</p>				

(z.B. Achtsamkeit, Respekt, Wertschätzung)				
---	--	--	--	--

Träger				
	Beschreibung der Situationen Gegebenheiten, Strukturen	Häufigkeit auf einer Skala von 1- 5	Schwere der Auswirkungen auf einer Skala von 1-5	Maßnahmen
Wie positioniert sich der Träger in seiner Einrichtung zum Thema Gewalt? (z.B. in Vorstellungsgesprächen, Öffentlichkeitsarbeit, interne Kommunikation)				
Wissen				

<p>Gibt es auf allen Ebenen der Einrichtung ein Grundwissen über das Thema Gewalt und ein Bewusstsein darüber, dass Handlungsabläufe, Strukturen, Arbeitsabläufe Gewalt begünstigen können? („Was man sich nicht vorstellen kann, sieht man auch nicht.“)</p> <p>(z.B. Teambesprechungen, interne Fortbildungen, Informationsmaterial)Efori</p>				
---	--	--	--	--

Wird dieses Wissen regelmäßig aufgefrischt?				
Gibt es jährliche, gezielte Fortbildungsplanungen?				
Kennen alle Betreuten und Beschäftigten die interne und die externe Ansprechperson?				
Aufarbeitung				
Gab es in der Einrichtung bereits Vorfälle von Gewalt? Wie war der Umgang damit/ die Aufarbeitung und welche Konsequenzen hat der Träger daraus gezogen?				