

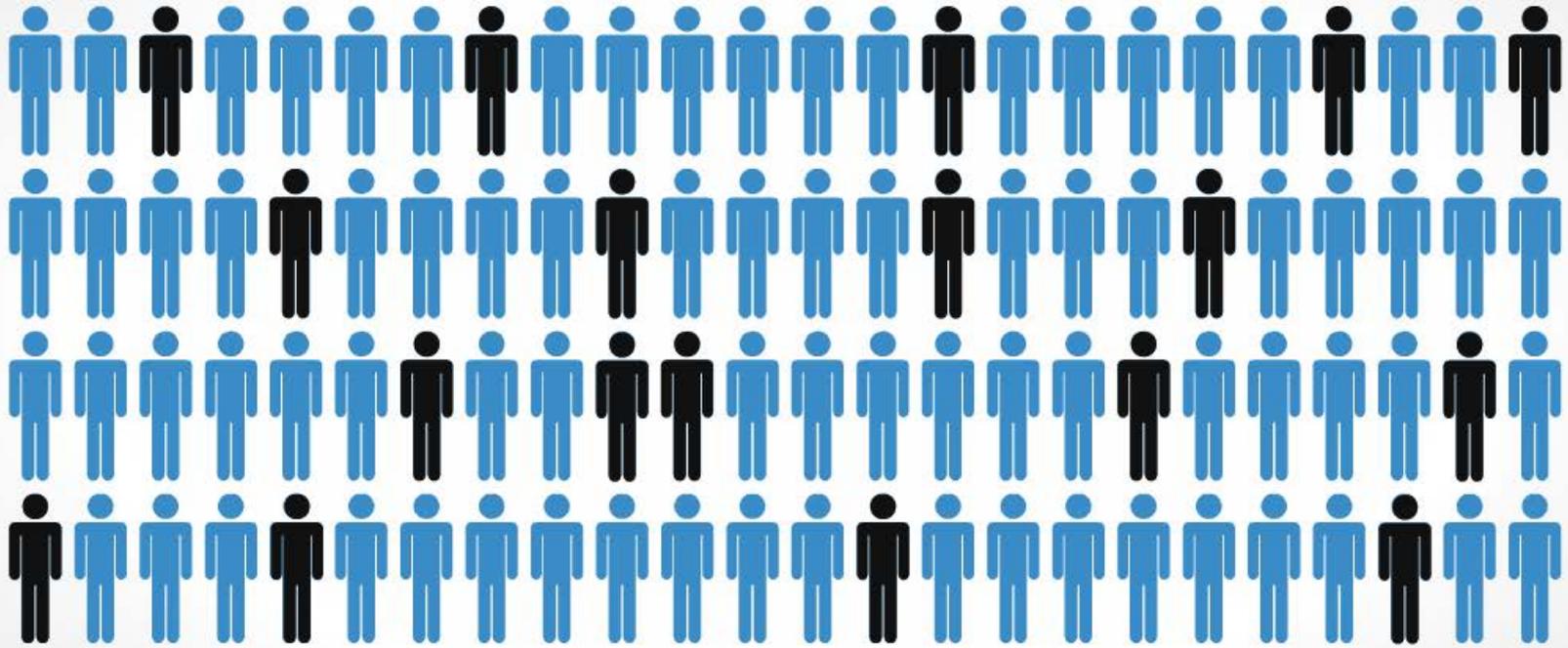


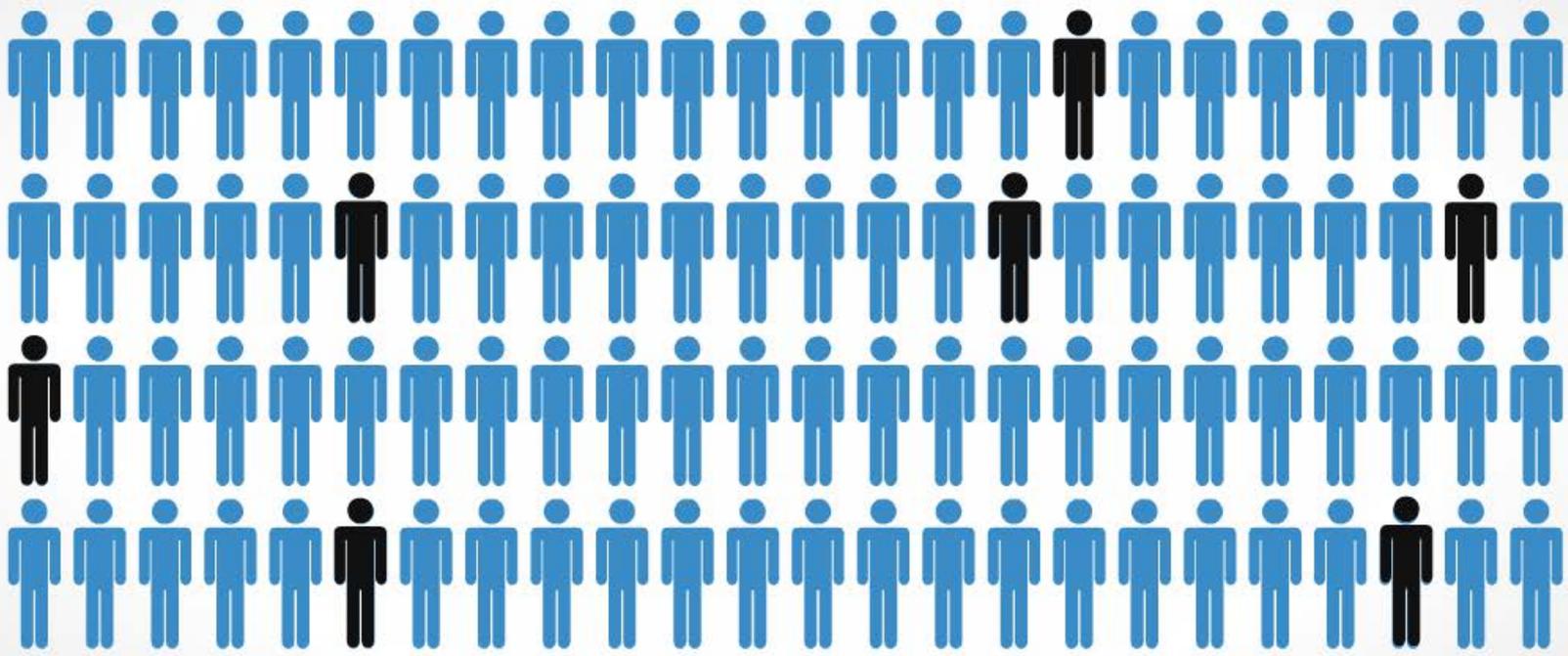
Professional **A**ssault **R**esponse **T**raining
Professionell handeln in Gewaltsituationen

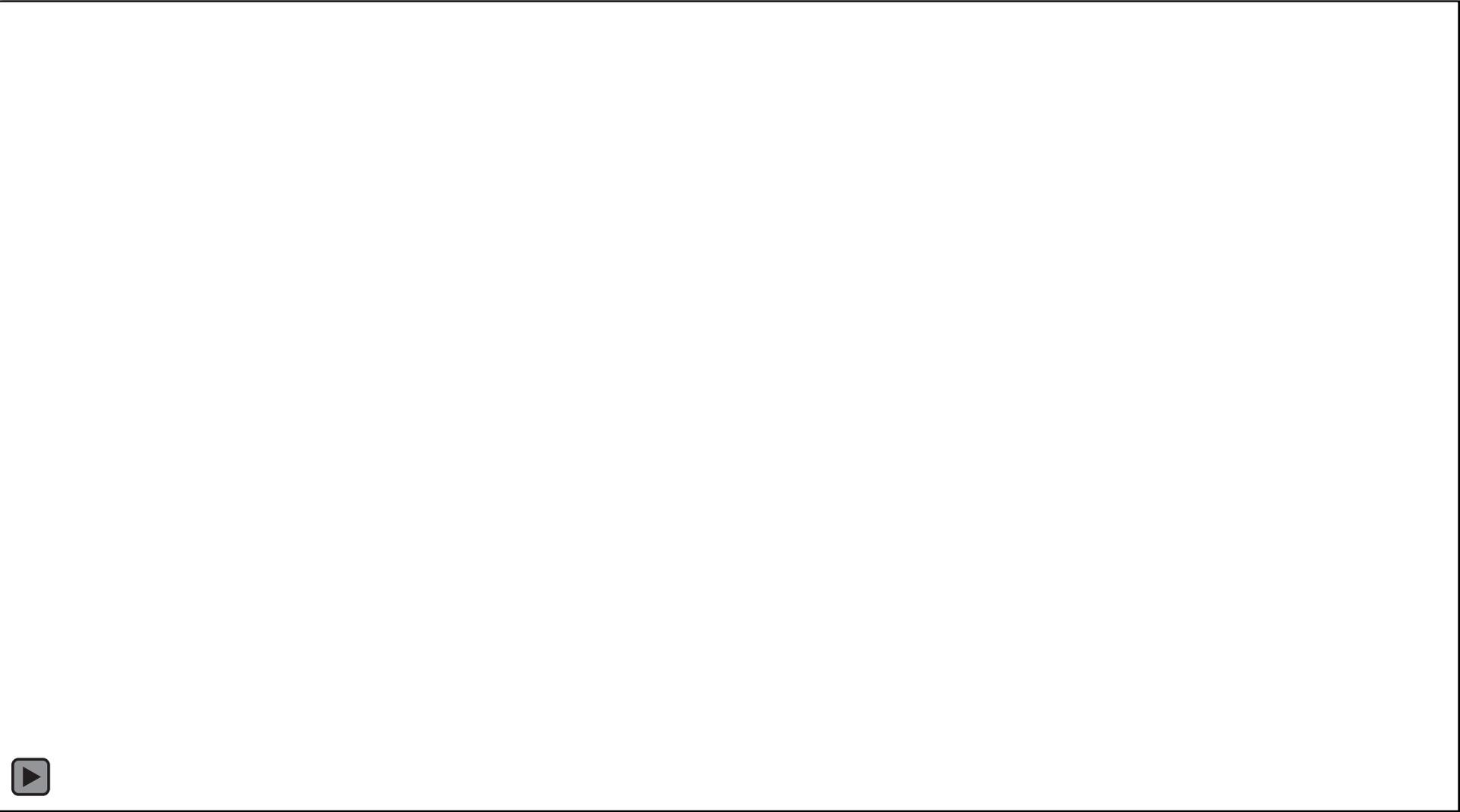
Mensch trifft Mensch

Lösungen bei Aggression und Gewalt

Das PART[®]-Deeskalationskonzept
Wolfgang Papenberg







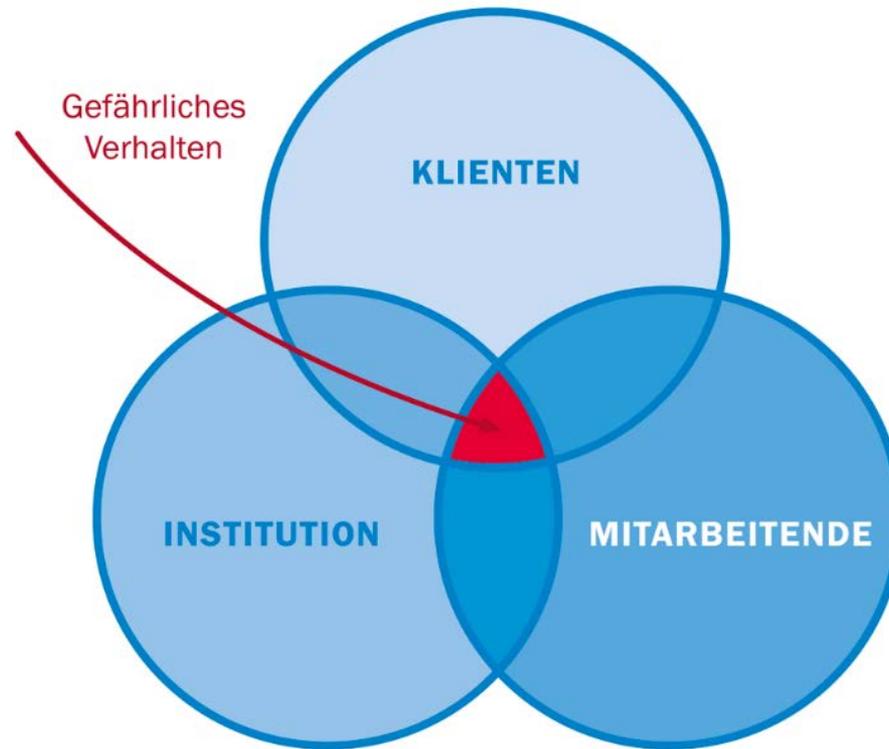
Übersicht

1. Arbeitssicherheit: Pflicht des Arbeitgebers
2. Wo findet Gewalt statt? Was ist hilfreich?
3. Unsere berufsethische Haltung
4. Nötige Kompetenzen der Mitarbeitenden:
Die Grundelemente des Konzepts
5. Beispiel 1: Das Stressmodell von Gewalt
6. Beispiel 2: Der Selbstkontrollplan
7. Der Handlungsrahmen Krisenintervention
8. Zusammenfassung

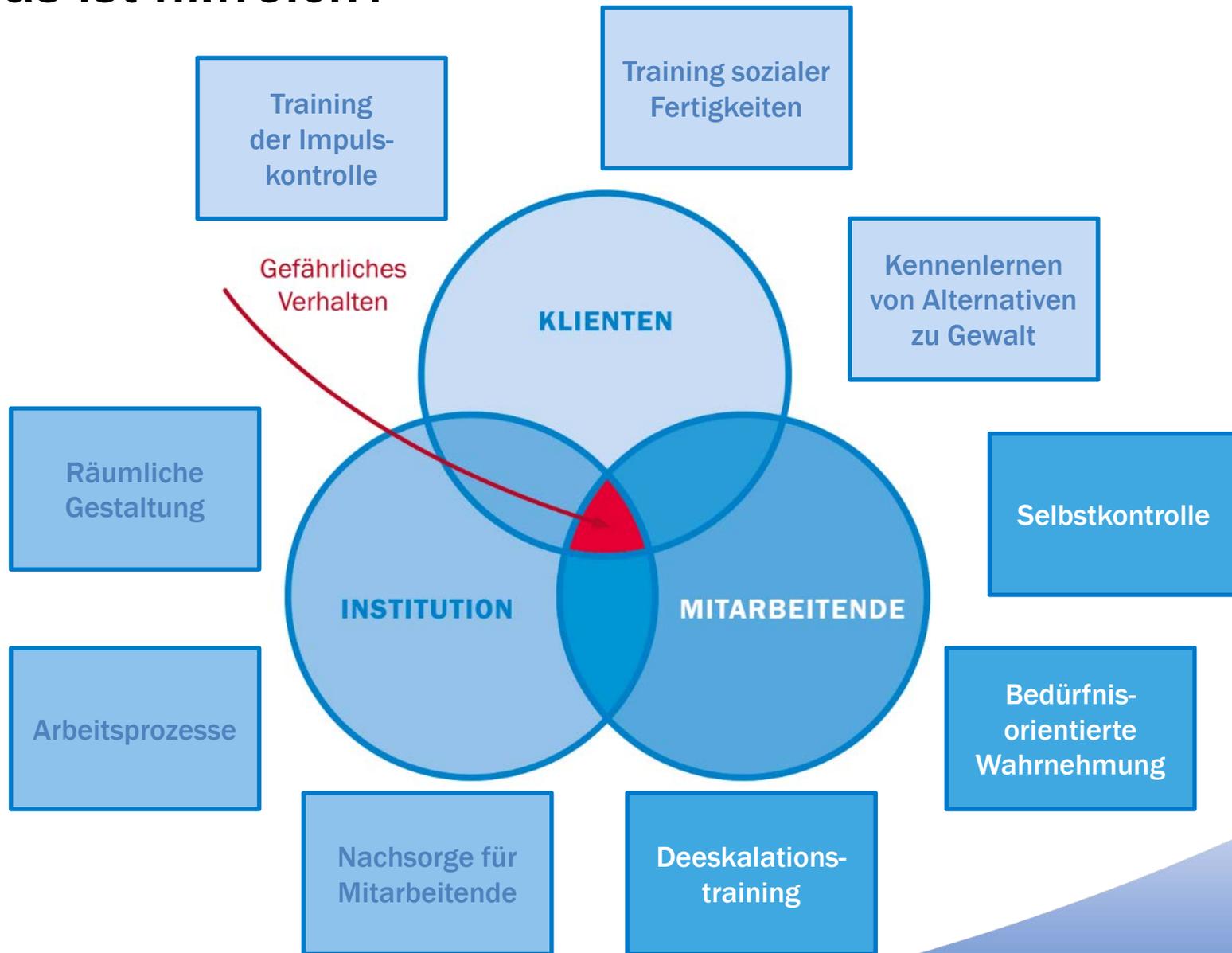
Arbeitssicherheit: Pflicht des Arbeitgebers

Grundsätzlich haben alle Beschäftigten einen Anspruch auf einen sicheren Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber hat Gefährdungsbeurteilungen gemäß § 4 des ArbeitnehmerInnen-schutzgesetzes durchzuführen, um dann alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um Leben und Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu schützen.

Wo finden Aggression und Gewalt statt?



Was ist hilfreich?



Unsere berufsethische Haltung



WÜRDE UND **S**ICHERHEIT
für Klienten und Mitarbeitende

Warum Aggressoren respektvoll behandeln und nicht „zurückschlagen“?

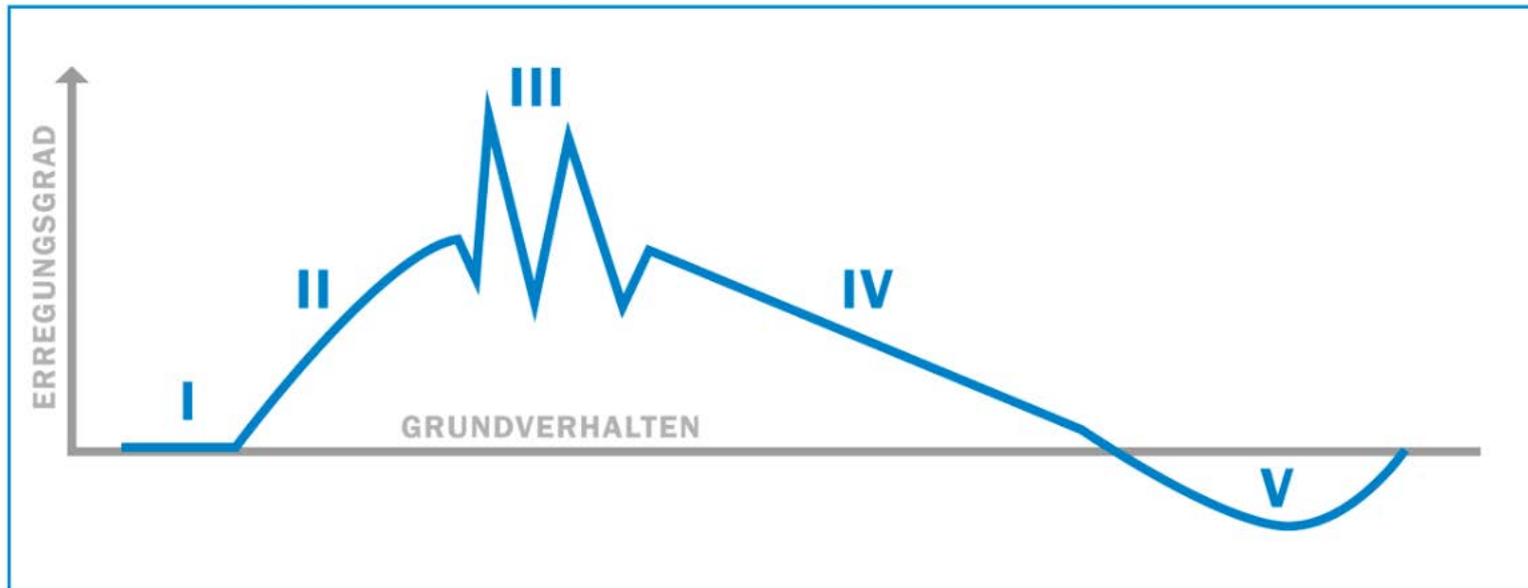
Wir tun so etwas nicht

- aus grundsätzlichem Respekt vor den Klienten/innen
- weil die Klienten/innen nicht unsere Feinde sind
- weil wir eine berufliche Verantwortung für sie haben
- als gutes professionelles Vorbild
- als Zeichen der eigenen Selbstkontrolle
- weil es langfristig zur Befriedung der Gesellschaft beiträgt

Nötige Kompetenzen der Mitarbeitenden: Die Grundelemente des Konzepts

1. Die Bedürfnisse der aggressiven Menschen erkennen
2. Das persönliche Auftreten reflektieren
3. Sich vorbereiten auf die Arbeit mit aggressiven Menschen
4. Hintergründe von Aggression und Gewalt kennen
5. Beurteilen des Grades der Gefahr
6. Planen von geeigneten und würdevollen Interventionen
7. Frühzeitig einschreiten mit Krisenkommunikation
8. Selbstschutztechniken beherrschen für eskalierende Situationen
9. Festhaltetechniken beherrschen für besonders schwierige Situationen
10. Nach der Krisensituation

Beispiel 1: Das Stressmodell von Gewalt



Phase I: Auslösendes Ereignis

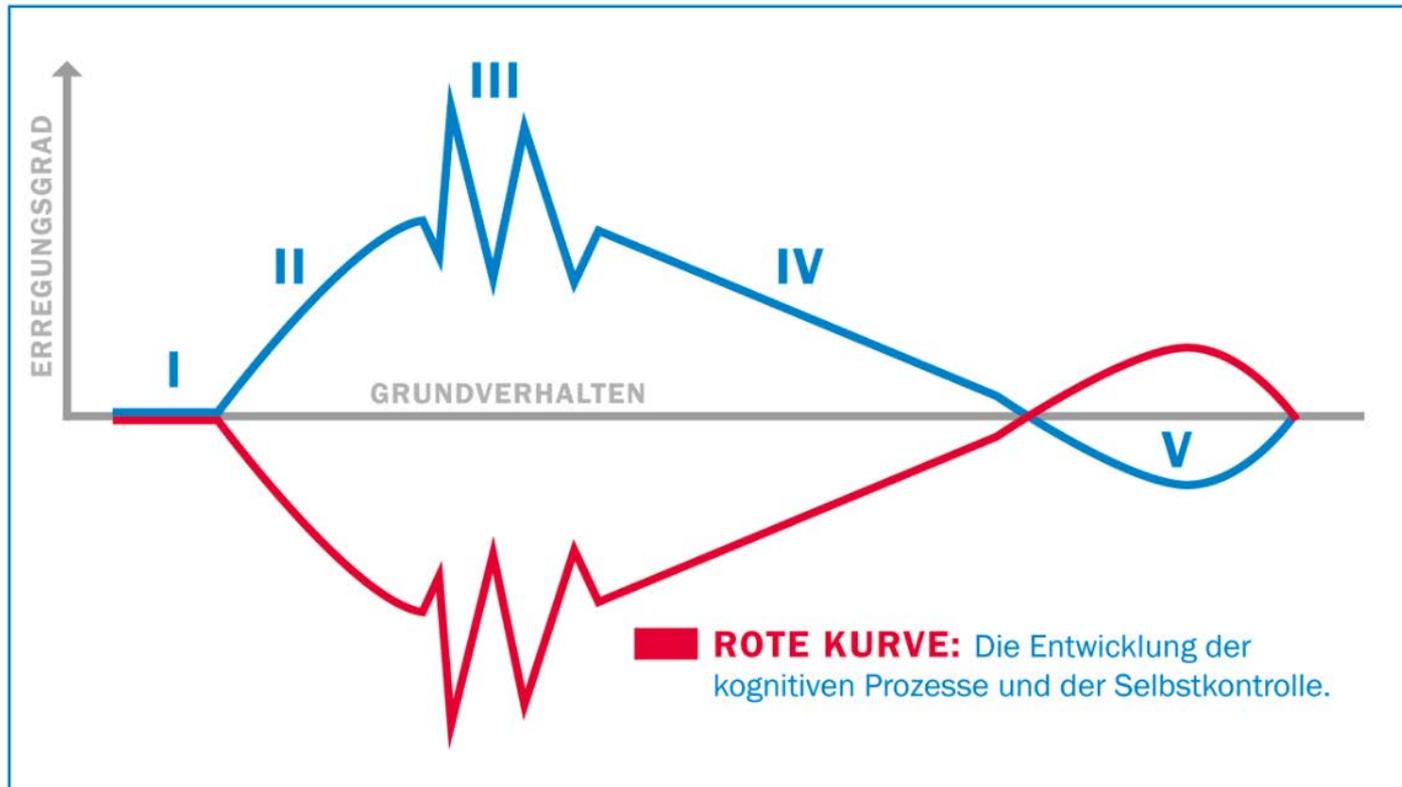
Phase II: Eskalation

Phase III: Krise

Phase IV: Entspannung

Phase V: Nach-Krisen-Depression

Die Beziehung zum Selbstkontrollplan

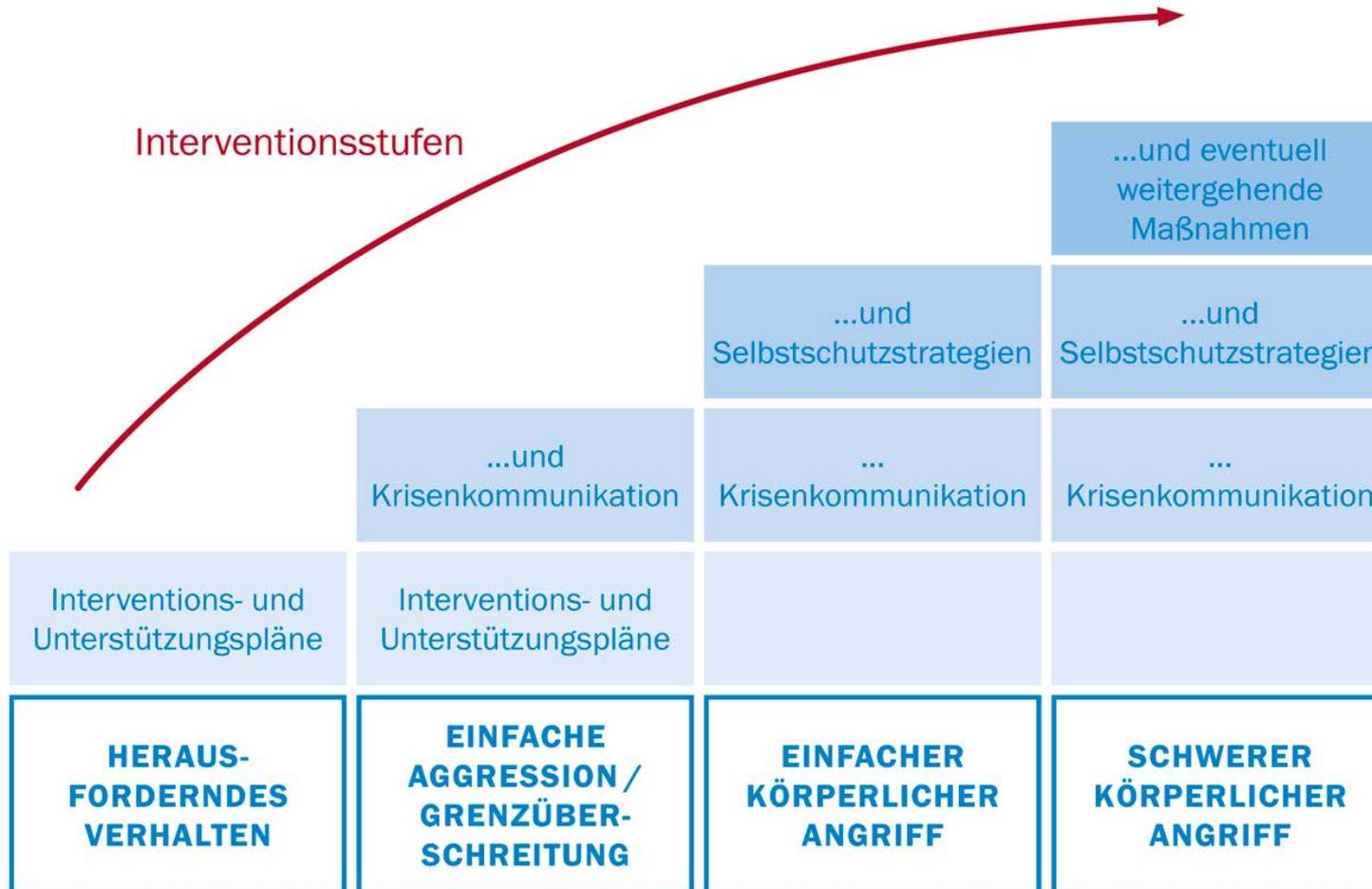




Beispiel 2: Die Entwicklung des Selbstkontrollplans



Der Handlungsrahmen Krisenintervention





Es geht nicht um die Beherrschung eines Gegners, sondern um die Reduzierung von Verletzungsgefahr.

Nachbesprechung

Im Team und mit dem/der Klienten/in

- Welche Umstände haben zu dem Vorfall geführt?
- Welche Interventionen gab es und wie sind sie zu beurteilen?
- Welche Auswirkungen hatten die Interventionen auf den/die Klienten/in?
- Inwieweit muss der weitere Umgang miteinander verändert werden?

Spezifika des PART[®]-Konzepts

- Es gibt eine berufsethische Grundlage
- Klienten werden mit ihren Bedürfnissen ernst genommen
- Die Fachkräfte reflektieren ihr Handeln auch in Krisen
- Es gibt ein abgestuftes Vorgehen
- Kriseninterventionen werden nur so lange angewandt, wie es die Gefahr der Situation erfordert
- Es werden keine Kampfsporttechniken oder Schmerz zufügende Techniken gelehrt oder angewandt
- Vorfälle werden auch mit dem/der Klienten/in ausgewertet
- Die Nachsorge ist Teil der Krisenbewältigung

„Es ist nicht nur das Ergebnis wichtig, sondern auch in welchem Geiste es zustande kommt.“

Marion Gräfin Dönhoff