



Trainerinnen/Trainer und Beraterin/Berater zum Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialbereich

Empfehlungen zum Tätigkeitsprofil bzw. zur Stellenbeschreibung

Die folgenden Empfehlungen umfassen die wichtigsten Schwerpunkte und die zu berücksichtigenden Aspekte zum Erstellen einer Stellenbeschreibung für eine Beraterin/Trainerin/Expertin bzw. einen Berater/Trainer/Experte im Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialbereich. Diese beziehen sich auf die vom NAGS Schweiz und Austria anerkannten Trainerinnen-/Trainerausbildungen. Die Empfehlungen sollten durch Diskussionen konkretisiert und dadurch an die jeweilige Organisation angepasst werden.

1. Auftrag

1.1 Allgemein (Methoden: Beratung, Moderation, Coaching, Vermittlung, Entwicklung)

- Planung, Steuerung und Evaluation von Ablaufprozessen in Bezug auf Aggression, Gewalt und Deeskalation. Vermittlung von Kenntnissen in der primären, sekundären und tertiären Prävention. Assistenz bei krisenbetroffenen Situationen.
- Entwicklung, Förderung und Umsetzung eines evidenzbasierten oder im Sinne der „Good Clinical Practice“ auf Prävention ausgerichteten Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagements
- Ausführen von Coaching-Funktionen bei Notfallsituationen und Zwangsmaßnahmen
- Beratung und Unterstützung von Fachpersonen im Bereich des Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagements
- Austausch mit und Beratung von Führungspersonen zur Thematik des Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagements
- Moderation/Vermittlung von/bei Nachbesprechungen von krisenbetroffenen Situationen mit allen Beteiligten (Personal, Kunden, Angehörige)
- Unterstützung von Personen nach Übergriffen bzw. direkte Krisenintervention nach besonderen Ereignissen (Nachsorge)
- Erarbeiten von und Mitarbeit an Konzepten und Standards für das Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement
- Initiieren von Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Bereich des Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement (Daten kontinuierlich erheben, vergleichen, interpretieren)

1.2 Schulungen/Trainings und Refresherkurse

- Entwicklung, Durchführung und Evaluation von transferorientierten Schulungen/Trainings im Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement
- Planung und Durchführung von Refresher Aggressionsmanagement bezogen auf konkrete Arbeitsbereiche, wie Stationen, Wohneinheiten etc. (Planung-Unterricht-Nachbearbeitung) und Beratungen gemäß der Zuständigkeit

1.3 Schwerpunkt primäre und tertiäre Prävention

Die Trainerin/der Trainer:

- initiiert und engagiert sich in evidenzbasierten Programmen zur Prävention von Aggression, Gewalt und Zwang (z.B. Safewards¹, NICE guideline², Leadbetter³, Six Core Strategies^{©4})
- fördert die Deeskalation in Interaktionen mit Klientinnen/Patientinnen/Bewohnerinnen bzw. Klienten/Patienten/Bewohnern und Bezugsgruppen auf allen Ebenen
- fördert das Wissen und die Integration eines umfassenden Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement in Richtung einer sicheren Organisation

2. Ausbildung/Voraussetzungen

Voraussetzung ist eine von NAGS Schweiz oder NAGS Austria anerkannten Ausbildung zur Trainerin/Trainer im Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement.

3. Eingliederung in die Organisation

Für die Eingliederung der Trainerin/des Trainers in die Organisation werden folgende Rahmenbedingungen gewährleistet:

- Ein regelmäßiger Austausch zwischen Trainerin/Trainer und Leitung/Management über sicherheitsrelevante Themen ist vorhanden
- Die Informationen der Trainerin/Trainer ermöglichen es der Leitung Entscheidungsprozesse in Richtung einer sicheren Organisation zu treffen

¹ vgl. www.safewards.net

² <https://www.nice.org.uk/guidance/ng10>

³ Leadbetter, D. & Trewartha R. (1996). Handling aggression and violence at work: a training manual. Lyme Regis: Russel House Publishing.

⁴ LeBel, J.L. & Duxbury, J. et al. (2014) Multinational Experiences in Reducing and Preventing the Use of Restraint and Seclusion. In: Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Services, 52 (11). pp. 22-29. DOI 10.3928/02793695-20140915-01.

4. Zusammenarbeit und Schnittstellen

4.1 intern

- Förderung der interprofessionellen Zusammenarbeit im Bereich des Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement
- Vertretung der Inhalte des Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagements in den diesbezüglich relevanten Gremien der Organisation
- Mitarbeit an Arbeitsgruppen zur Entwicklung und Qualitätssicherung
- Beteiligung an Fachgruppen und Netzwerken
- Festigung des Austausches und der Koordination mit Sicherheitsdiensten und Qualitätsbeauftragten
- Einflussnahme auf Teamkultur, Regelwerke und Haltungen im eigenen Arbeitsumfeld
- Einbezug von Betroffenen und Angehörigen

4.2 extern

- Sicherstellung der eigenen Weiterbildung
- Teilnahme an Arbeitsgruppen zur Entwicklung und Qualitätssicherung
- Beteiligung an Fachgruppen und Netzwerken
- Einbezug von Betroffenen und Angehörigen

5. Kompetenzen⁵

5.1 Fähigkeiten und Fertigkeiten

Trainerinnen/Trainer:

- sind fähig, innerhalb der Organisation Schulungen (z.B. Basis-/Refresherkurse) durchzuführen und das interdisziplinäre Team in der Prävention und im Umgang mit Aggression/Gewalt und Fragen der Sicherheit zu beraten und zu unterstützen
- können als Trainerin/Trainer vorbildlich mit potenzieller oder bestehender Aggression/Gewalt umgehen

5.2 Kenntnisse

Trainerinnen/Trainer:

- verfügen über Kenntnisse in Organisations- und Teamkultur
- kennen die rechtlichen Aspekte/Rahmenbedingungen für Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement
- kennen wichtige Aggressions- und Attributionstheorien
- verfügen über Assessmentfähigkeiten und kennen entsprechende Instrumente dazu

⁵ Quelle: Clenia Schössli AG. (2017). Arbeitsaufgabe Trainer Aggressionsmanagement

- verfügen über Kenntnisse in Deeskalations- und Konfliktlösestrategien und wenden diese an
- sind über medizinische und pharmakologische Aspekte im Umgang mit Aggressionen informiert und kennen mögliche Komplikationen (mit entsprechender Grundausbildung z.B. medizinischer Bereich)
- kennen die Prinzipien der Nachbetreuung nach belastenden Ereignissen
- setzen sich mit berufspolitischen und ethischen Aspekten des Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagements auseinander
- verfügen über Kenntnisse und Fähigkeiten in Bezug auf spezifische Gruppen im Gesundheits- und Sozialbereich
- Verfügen über methodisch-didaktische Grundlagen, die zu einer lernfördernden Kursgestaltung führen (Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung)
- können neue Erkenntnisse über verschiedenste Datenquellen generieren und methodisch-didaktisch aufbereiten
- verfügen über Fertigkeiten/Techniken von körperlichen Interventionen (Basisgriffe, Teamtechnik, Befreiungsgriffe), um eine Situation physisch kontrollieren zu können (kommunikationsgestützte Körperinterventionen)

5.3 Haltung

Trainerinnen und Trainer für Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement sind sich in hohem Maße ihrer Vorbildwirkung und der Sensibilität im Umgang mit Aggression und Gewalt sowie der aktiven Deeskalation bewusst. Sie orientieren sich an übergeordneten Richtlinien (Berufsverband, medizinische Wissenschaften, Pflege- und Sozialwissenschaften, Erwachsenenschutz- und Patientinnen-/Patientenrecht sowie Rechte von Nutzerinnen und Nutzern sozialer Unterstützungsangebote). Inhaltliche Fragen vertreten sie kompetent und stützen ihr Wissen auf externer und interner Evidenz ab. Sie beziehen die Wünsche und Bedürfnisse von Klientinnen/Patientinnen/Bewohnerinnen bzw. Klienten/Patienten/Bewohnern unter Berücksichtigung der verfügbaren Ressourcen, ein.

März 2018

NAGS Austria & NAGS Schweiz / Internationales, deutschsprachiges Treffen der Trainer und Trainerinnen für Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheitswesen vom 7. Oktober 2017