

# tagung „high noon?“

Gewalt und Deeskalation in Sozial-  
und Gesundheitseinrichtungen

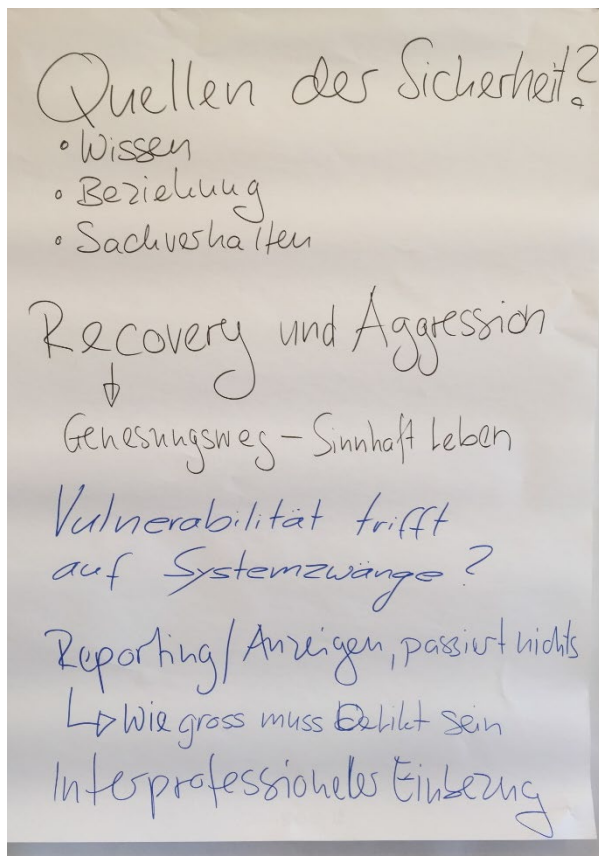
## Gewalt und Deeskalation in Sozial und Gesundheitseinrichtungen

„sicherheit:widerspruch:freiheit“.

14 & 15 Oktober 2021

### Reflexion und Diskussion der Teilnehmenden

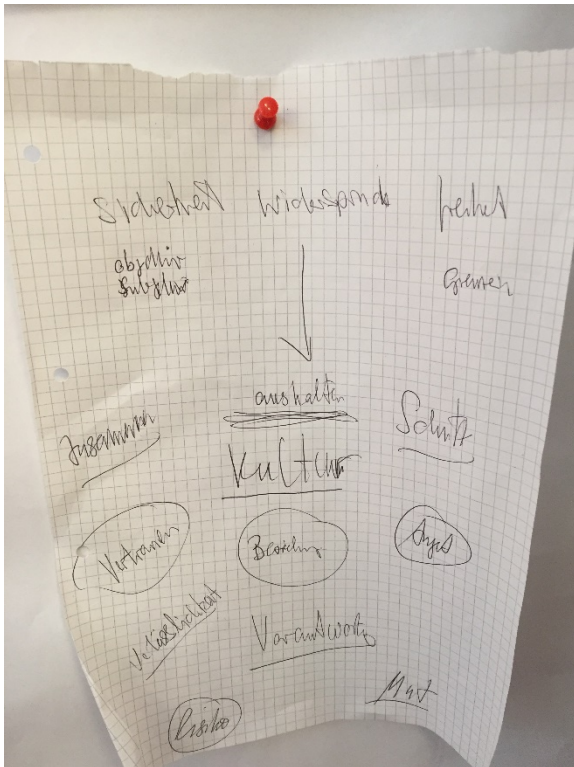
Auch am diesjährigen High Noon wurde wieder lebhaft diskutiert. Vielen Dank für Ihre Offenheit und angeregte Teilnahme.



Was ermöglicht eine sichere Arbeitsumgebung und Sicherheit für Patientinnen und Patienten? Wir diskutierten drei wichtige Punkte. Fachwissen zu Deeskalation und Zwangsreduktion. Zu Wissen gehören natürlich auch die entsprechenden Kompetenzen, um das Wissen in der praktischen Arbeit umzusetzen. Es gehört aber nicht nur themenspezifisches Wissen dazu, sondern z.B. ein fundiertes Wissen im Feld in dem man arbeitet und zu den typischen Themenschwerpunkten in diesem Feld. Dies ist auch wichtig, damit PatientInnen, KlientInnen etc. gut informiert werden und die informierte Entscheidungsfindung gefördert

# tagung „high noon?“

## Gewalt und Deeskalation in Sozial- und Gesundheitseinrichtungen



werden kann. Zudem sind allgemeine kommunikative Kompetenzen wichtig. Ebenso die Beziehungsgestaltung. Hier darf die Interaktion nicht mit Beziehung verwechselt werden. Wenn zwei Menschen miteinander in Interaktion, verwenden sie verbale und nonverbale Kommunikation und beziehen sich in diesen Verhaltensäußerungen aufeinander. Sie können sich (müssen aber nicht) in mehreren aufeinanderfolgenden Interaktionen besser kennenlernen (Ansichten, Verhaltensweisen, Lebensgeschichte etc.). Dies kann zum Aufbau einer Beziehung beitragen. Wie tief oder vertraut diese Beziehung wird hängt von der Regelmäßigkeit, der Intensität sowie der Dauer der Interaktionen ab. Wichtig ist, dass in einer Beziehung, die Beziehungspartner ihr Denken, Handeln und Fühlen aufeinander beziehen. Die Interaktion ist also mehr auf den Moment ausgerichtet (z.B. Informationsweitergabe), eine Beziehung benötigt Zeit und Stabilität. Dies gilt auch für professionelle Interaktionen und Beziehungen.

### Recovery und Aggression

Wir stellen die These auf, dass eine recoveryorientierte Haltung präventiv und aggressionsreduzierend wirkt, da der persönliche Genesungsweg verfolgt werden kann. Der

Ansatz des persönlichen Recovery beinhaltet, dass Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen als Expert\*innen ihrer Erkrankung gesehen werden. Sie entwickeln unter Einbezug von Wissen und Erfahrung ihre individuelle Strategie für den persönlichen Lebenswegs mit der Erkrankung und ihren Folgen. Auch auf die Pflegeperson, welche den Recovery Ansatz lebt, wirkt sich dieser positiv aus, da der Recovery Ansatz Stigmatisierung und Ungleichheit erfolgreich begegnet. Die zentralen Werte des Recovery Ansatzes sind: Personenorientierung, Betroffenen einbezug, Selbstbestimmung und Autonomie sowie die sieben Schlüsselemente; Hoffnung durch Veränderung, Sinn finden, Kontrolle über das Leben und Wahlmöglichkeiten, Abbau von Machtgefällen, Empowerment, kreativer Umgang mit Risiken, Beziehung, soziale Inklusion und Partizipation. Weitere Informationen unter: [Microsoft Word - Anhang Pflege Der Recovery-Ansatz \(kn-calw.de\)](#)

Vulnerabilität in zwei Minuten erläutert [Vulnerabilitäts-Stress-Modell - YouTube](#). Wir diskutierten, wie die Zwänge in der Psychiatrie oder in anderen Organisationen sich auf Aggression auswirken.

Ein grosses Thema waren die Möglichkeiten sich auch rechtlich gegen Aggression am Arbeitsplatz einzusetzen. In allen deutschsprachigen Ländern sind Arbeitgebende verpflichtet sich für die Sicherheit ihrer Angestellten am Arbeitsplatz einzusetzen und haften dafür, wenn dieser rechtlichen Vorgabe nicht ausreichend Rechnung getragen wird.

Das Schweizer Arbeitsgesetz verpflichtet den Arbeitgeber die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen.

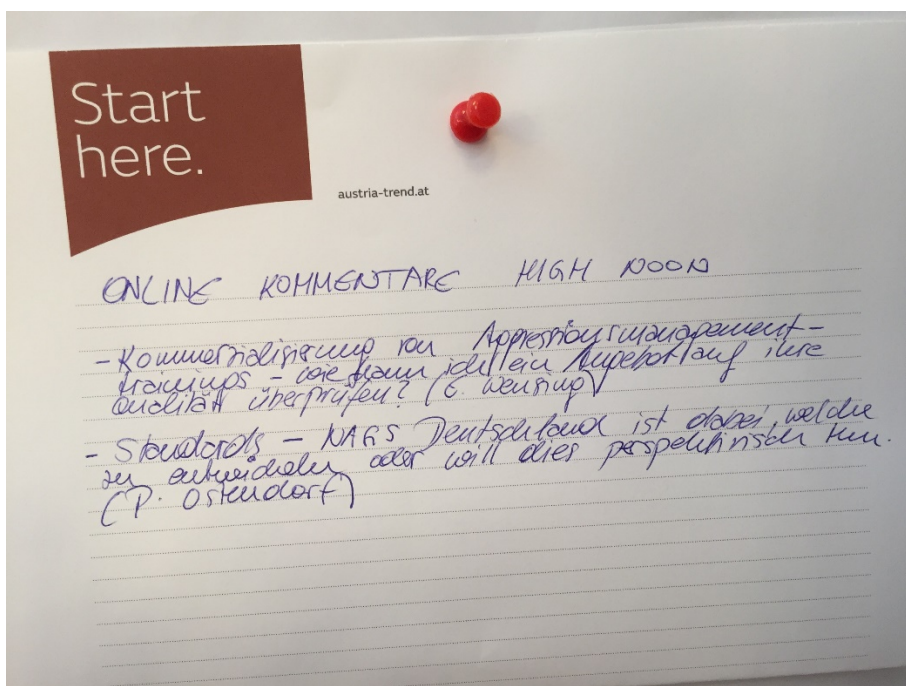
Als Verletzung der persönlichen Integrität zählen z.B. alle Formen der Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Religion oder des Geschlechts wie sexuelle Belästigung, sowie das Androhen und Ausüben von

# tagung „high noon?“

## Gewalt und Deeskalation in Sozial- und Gesundheitseinrichtungen

körperlicher und psychischer Gewalt, wie z.B. Mobbing. Solche Verletzungen der Persönlichkeit beeinträchtigen das Betriebsklima sowie die Leistungsfähigkeit und können zu Gesundheitsstörungen führen.  
<https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz/Psychosoziale-Risiken-am-Arbeitsplatz/Gewalt.html>

In der Schweiz kann Jede oder Jeder, der bedroht oder verletzt worden ist Strafanzeige einreichen. Antragsberechtigt ist nur die geschädigte Person. Im Falle von verletzten Mitarbeitenden kann der Arbeitgeber als bevollmächtigter, stellvertretend Strafanzeige einreichen.



Beschäftigt hat auch, wie ein seriöses Aggressionsmanagement Training erkannt werden kann. Da es auf dem Markt sehr viele Angebote gibt. Hier empfehlen wir die NAGS Seiten in Deutschland [Verein NAGS Deutschland e.V. \(nags-deutschland.de\)](http://verein.nags-deutschland.de), in Österreich [Deeskalation und Sicherheit - Verein NAGS Austria](http://deeskalation-und-sicherheit-verein.nags-austria.at) und der Schweiz [NAGS](http://nags.ch). Wichtig, schon bald werden Standards für Aggressionsmanagements und Schulungen von den verschiedenen NAGS ausgearbeitet. Dann kann man sich an diesen Standards auch orientieren.