

# **NAGS Leitlinie für die Planung, Durchführung und Auswertung von Trainings im Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen**

---

## **Abstract - Zusammenfassung**

---

### **Einleitung und Notwendigkeit der Leitlinie**

Gewalt und Aggression sind im Gesundheits- und Sozialwesen weit verbreitet und stellen eine erhebliche Belastung für Mitarbeitende, Nutzende und Angehörige dar.

Die Konsequenzen reichen von physischen und psychischen Schäden bis hin zu hohen wirtschaftlichen Kosten. Trainings zur Gewaltprävention und Deeskalation sind ein essenzieller Bestandteil des Sicherheitsmanagements und tragen zur Reduktion von Eskalationen und Zwangsmaßnahmen bei.

Die diesem Dokument zugrundeliegende Langversion der Leitlinie beantwortet folgende Fragestellungen:

- *Was muss Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen bieten?*
- *Was müssen Trainer\*innen für Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen erfüllen?*
- *Was können Auftraggeber\*innen von Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen erwarten?*

### **Zielsetzung**

---

Die für den deutschsprachigen Raum entwickelte Leitlinie bietet sowohl den Auftraggebenden als auch den Trainer\*innen eine fachliche und ethische Orientierung für Trainings im Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement.

Die Empfehlungen der Leitlinie dienen der Information von politischen und institutionellen Entscheidungstragenden, den Medien sowie der Öffentlichkeit. Sie richten sich an alle Personen, die in die Planung, Durchführung, Nachbearbeitung und Auswertung von Trainings im Deeskalations- und Sicherheitsmanagement involviert oder davon betroffen sind.

**In der Leitlinie werden folgende Themen und Prinzipien konkretisiert:**

## **1. Grundprinzipien und ethische Haltung**

Die Leitlinie orientiert sich an der europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), sowie der UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO-BRK):

- Jegliche Maßnahmen basieren auf Würde, Respekt und Menschenrechten.
- Zwangsmaßnahmen sollen vermieden bzw. auf ein absolutes Minimum reduziert werden.
- Mitarbeitende sollen auf Krisensituationen vorbereitet werden, um Eskalationen präventiv zu vermeiden.

## **2. Gewaltprävention als gemeinsame systemische Aufgabe**

Prävention ist keine Einzelmaßnahme, sondern soll systematisch in den Arbeitsalltag und in die Organisation integriert werden.

Organisationen sind verantwortlich, Schulungen und strukturelle Sicherheitskonzepte bereitzustellen.

**Die Leitlinie gibt Empfehlungen für Maßnahmen und Inhalte, welche vor, während und nach Trainings berücksichtigt werden sollen.**

Training als Teil eines systemischen Organisationsprozesses:

- Trainings sollen multiprofessionell durchgeführt werden.
- Die Setting spezifischen Inhalte sollen theoriegeleitet und praxisorientiert sein.
- Regelmäßige Auffrischungen sind notwendig.

## **3. Empfehlungen zu den Inhalten des Trainings:**

### **Primärprävention:**

Empfehlungen zur Vorbeugung von Gewalt durch Kommunikation, Umfeldgestaltung und Präventionsstrategien.

### **Sekundärprävention:**

Empfehlungen zur frühzeitigen Erkennung von Eskalationen und Anwendung von verbalen und nonverbalen Deeskalationsstrategien.

### **Tertiärprävention:**

Empfehlungen, um Trauma- und Belastungsfolgen aller Beteiligten nach kritischen Situationen zu minimieren – Nachsorge.

Empfehlungen, um Ereignisse systematisch zu erfassen, zu reflektieren und gewonnene Erkenntnisse für vorbeugende Strategien zu nutzen - Nachbearbeitung und entsprechende Interventionen im Sinne der Primärprävention abzuleiten.

## **4. Vorbereitung, Durchführung und Qualitätssicherung von Trainings**

Institutionen sollen in Koordination mit den Trainingsanbietern eine Trainings-Bedarfsanalyse (TBA) durchführen, um anhand von Gefährdungen, Ressourcen und notwendigen Kompetenzen ein Trainingscurriculum festzulegen (Vgl. Anhang C der Leitlinie: Trainingsmatrix).

Das zentrale Element des Trainings ist die Kompetenzförderung der Teilnehmenden in Bezug auf Prävention, verbale und nonverbale Deeskalation. Mit interaktiven Methoden sollen bestehende Erfahrungen und Kenntnisse einbezogen werden.

Die Verpflichtung zur Reduzierung von Zwang soll kontinuierlich im Rahmen einer menschenrechtsorientierten Haltung während der Trainings thematisiert werden.

### **5. Rahmenbedingungen:**

Es sollen ausschließlich Trainer\*innen eingesetzt werden, welche über eine formal bescheinigte Qualifikation verfügen und regelmäßige Fortbildung nachweisen können.

Geeignete räumliche, zeitliche und personelle Ressourcen sollen sichergestellt werden.

### **6. Transfer in die Praxis**

In regelmäßigen Auffrischungstrainings sollen die Kompetenzen erweitert und vertieft werden.

### **7. Verankerung eines umfassenden Sicherheitsmanagements in der Organisation**

Verpflichtende Schulungskonzepte sind fester Bestandteil des institutionellen Qualitäts-, Risiko- und Sicherheitsmanagement.

## **Fazit und Bedeutung für die Praxis**

---

Die Vereine NAGS Austria, Schweiz und Deutschland sind überzeugt, dass die Umsetzung dieser Leitlinie folgende Ziele unterstützt:

- Mehr Sicherheit für Mitarbeitende und Nutzende der Institutionen.
- Verhinderung und Reduktion von Gewalt und Aggression im Arbeitsalltag.
- Weniger Zwang und menschenwürdigere Behandlung.
- Langfristige Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

**Die zugrundeliegende Leitlinie für die Planung, Durchführung und Auswertung von Trainings im Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen setzt einen neuen Standard für Deeskalationstrainings im Gesundheits- und Sozialwesen.**

**(Bern, Lüneburg, Wien - 10/2024; ISBN: 978-3-00-080669-8)**