

## Positionspapier zu Deeskalationstrainings

Wir Trainer\*innen des Vereins Netzwerk Aggressions- und Gewaltprävention, Sicherheitsmanagement Deutschland e. V. (NAGS Deutschland e. V.) haben uns dazu verpflichtet, zur gesellschaftlichen Weiterentwicklung gewaltfreier Konfliktlösungen beizutragen. Nach unserer Erfahrung und Überzeugung ist das Auftreten und der Verlauf von Gewaltereignissen durch vielfältige Faktoren bedingt. Diese multifaktorielle Entstehung erfordert unseres Erachtens eine multifaktorielle Strategie. An einer solchen sind alle handelnden Personen zu beteiligen. Im Rahmen der betrieblichen Gewaltprävention sind dies die Leitung, das multiprofessionelle Team, die Klient\*innen, die Angehörigen sowie weitere Kooperationspartner wie Polizei, Gerichte, Behörden, Träger. Der Führungsebene kommt dabei eine besondere Verantwortung zu. Auf übergeordneter Ebene halten wir einen Diskurs mit Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens, Berufsverbänden, Gewerkschaften, Kostenträgern und vor allem mit Aufsichtsbehörden und der Politik für sinnvoll und notwendig.

Qualifikation und Schulung von Mitarbeiter\*innen haben bei der Gewaltprävention eine zentrale Bedeutung. NAGS Deutschland e. V. setzt sich dafür ein, die Qualität und Nachhaltigkeit solcher Schulungsmaßnahmen bzw. Deeskalationstrainings sicherzustellen. 2007 wurden im Rahmen des Zweiten internationalen, deutschsprachigen Treffens der Trainer\*innen für Aggressions-, Gewalt- und Deeskalationsmanagement in Bielefeld (D) hierfür erste Empfehlungen erarbeitet. In Großbritannien wurden 2019 durch das Restraint Reduction Network Trainingstandards veröffentlicht, welche in einigen Regionen und Arbeitsbereichen ab April 2020 verpflichtend sind. Die Trainer\*innen von NAGS Deutschland, Österreich und der Schweiz halten diese Standards für hilfreich und richtungsweisend und haben sie gemeinsam ins Deutsche übertragen. Aus zentralen Aussagen dieser Standards sowie den Empfehlungen von 2007 hat NAGS Deutschland e. V. Empfehlungen für die Praxis in Deutschland abgeleitet und stellt diese hier in einem Positionspapier vor.

Lüneburg, den 06. November 2020,

*NAGS Deutschland e. V.*

Wir danken dem Restraint Reduction Network ([www.restraintreductionnetwork.org](http://www.restraintreductionnetwork.org)) für die Erlaubnis zur Übersetzung und Nutzung der Trainingsstandards ([https://restraintreductionnetwork.org/wp-content/uploads/2019/10/RRN\\_Training\\_Standards\\_2019-0000002.pdf](https://restraintreductionnetwork.org/wp-content/uploads/2019/10/RRN_Training_Standards_2019-0000002.pdf)).

## Gliederung

1. Empfehlungen zur Unterstützung der Prozesse im Vorfeld des Trainings
2. Empfehlungen zur Unterstützung der Trainingscurriculumsinhalte
3. Empfehlungen zur Unterstützung nach den Schulungen
4. Empfehlungen für die Trainer\*innen und Trainingsanbieter

## 1. Empfehlungen zur Unterstützung der Prozesse im Vorfeld des Trainings

- 1.1. Das Trainingscurriculum sollte auf einer Trainings-Bedarfs-Analyse (TBA) basieren. Diese sollte von der anfordernden Einrichtung vor der Trainingscurriculumserstellung erstellt und übermittelt werden. Diese sollte auch beinhalten, ob in der Einrichtung Zwangsmaßnahmen zugelassen bzw. durchgeführt werden und welche dies sind.
- 1.2. Eine innerhalb der Organisation des Trainingsanbieters benannte Person muss ein schriftliches Angebot erstellen, welches auch die Begründung für das Schulen spezifischer Trainingsinhalte und deren Umfang beinhaltet.
- 1.3. Jede im Trainingscurriculum enthaltene Körperintervention zum Selbstschutz, zur Freiheitsbeschränkung und Freiheitsentziehung orientiert sich an ethischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie bestehenden fachlichen Leitlinien (u. a. körperliche Unversehrtheit, Würde, Respekt, Grundgesetz, Menschenrechtskonvention, Kinderschutzkonvention, Behindertenrechtskonvention, DGPPN S3 Leitlinie).
- 1.4. Die klare Haltung und Verpflichtung zur Reduzierung aller freiheitsbeschränkenden und freiheitsentziehenden Maßnahmen und Praktiken muss im Trainingscurriculum und bei der Durchführung Schulungen erkennbar sein und explizit benannt werden.
- 1.5. Es ist empfehlenswert, dass Trainingsanbieter die Perspektive der Klient\*innen (insbesondere auch im Fall der Anwendung freiheitsbeschränkender und freiheitsentziehender Maßnahmen) mit einbeziehen. Dies kann durch Beteiligung von Klient\*innen oder auch Angehörigen bei der Entwicklung und bei der Durchführung von Trainings geschehen.
- 1.6. Im Trainingscurriculum müssen die Aspekte Nachsorge und Nachbearbeitung enthalten sein. Die unterrichteten Inhalte dazu müssen mit den Abläufen und Strukturen der beauftragenden Einrichtung abgestimmt sein und den Empfehlungen der Unfallkassen und Berufsgenossenschaften entsprechen.
- 1.7. Die Rahmenbedingungen zur Durchführung der durchzuführenden Trainings müssen im Vorfeld zwischen dem Trainingsanbieter und der beauftragenden Einrichtung abgestimmt werden. Insbesondere folgende Aspekte müssen geklärt sein, um den Rahmen für ein erfolgreiches, sicheres Training zu gewährleisten: Räumlichkeiten für Seminarunterricht und wenn unterrichtet für Körpertechnikschulung (Vorhandensein von Matten), Verpflegung, Bereitstellung von Seminarausstattung, Teilnahmepflicht, Ausgabe von Unterrichtsmaterial, Meldungen von Unfällen während des Seminars.

- 1.8. Der Trainingsanbieter muss zugängliche Informationen zum Inhalt des Trainingsprogramms bereitstellen.

## **2. Empfehlungen zur Unterstützung der Trainingscurriculumsinhalte**

- 2.1. Die Trainingscurriculumsinhalte sollten auf einer respektvollen, würdevollen und achtsamen Grundhaltung beruhen und an ethischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie bestehenden fachlichen Leitlinien orientiert sein (u. a. körperliche Unversehrtheit, Würde, Respekt, Grundgesetz, Menschenrechtskonvention, Kinderschutzkonvention, Behindertenrechtskonvention, DGPPN S3 Leitlinie).
- 2.2. Die Trainingsanbieter verpflichten sich zur Transparenz über die Trainingsinhalte und -methoden sowie zur Fürsorgepflicht gegenüber den Teilnehmer\*innen.
- 2.3. Die Trainingsanbieter orientieren sich bei der Trainingsdurchführung an den unterschiedlichen Arbeitssettings der Teilnehmer\*innen, insbesondere an deren Behandlungs-/Betreuungs-/Beratungsauftrag und deren spezifische Fürsorgepflicht für ihre Klient\*innen<sup>1</sup>.
- 2.4. Die Trainingscurriculumsinhalte müssen darauf eingehen, wie sich die Haltung der Teilnehmer\*innen und deren Wahrnehmungen und Zuschreibungen (Attributionen) gegenüber Stress oder schwierigen Verhaltensweisen direkt auf ihre Reaktionen gegenüber Menschen in deren Fürsorge auswirken können.
- 2.5. Die Trainingscurriculumsinhalte müssen sich mit dem Entscheidungsfindungsprozess in Krisen- und Konfliktsituationen auseinandersetzen (reflexive Praxis, offener Problemlösungsprozess). Reflexion bzgl. der eigenen Haltung, Wahrnehmung und Bewertung sowie die Beeinflussung durch Rahmenbedingungen (Umgebung, Organisation, Faktoren wie Zeitdruck, Besetzung, rechtliche und formale Vorgaben etc.) und deren Einfluss auf das eigene Handeln (Entscheidungsfindung, Interaktionsgestaltung, Umgebungsgestaltung) müssen im Training mit den Teilnehmer\*innen interaktiv bearbeitet werden. Die Wichtigkeit der Früherkennung von Krisen und der zeitigen Intervention soll dabei hervorgehoben werden. Die Teilnehmer\*innen sollen ihre Verantwortung als professionell handelnde Personen

---

<sup>1</sup> Mit Klient\*innen sind Patient\*innen, Bewohner\*innen, Betreute, Kunde\*innen, Schüler\*innen etc. gemeint.

kennen sowie die ihnen zur Verfügung stehende Interventionspalette.

- 2.6. Das Curriculum muss primärpräventive, sekundärpräventive und tertiärpräventive Inhalte enthalten.

*Primärpräventiv* meint vorbeugende Strategien, die verhindern, dass es zu kritischen Situationen, Aggression und Gewalt kommt.

*Sekundärpräventiv* beinhaltet Strategien, um kritische Situation zu entspannen bzw. zu verhindern, dass Stresserleben oder schwierige Verhaltensweisen eskalieren.

Strategien, die eskalierende Situationen auffangen und durch verbale und nonverbale Kommunikation beruhigen, eingrenzen, steuern. Zudem beinhaltet sekundärpräventiv auch restriktive Interventionen wie beispielsweise Immobilisierung.

*Tertiärpräventiv* beinhaltet Maßnahmen, die Auswirkungen von Konfliktsituationen zu reflektieren, Traumafolgen aller Beteiligten möglichst gering zu halten und eine Wiederholung der Situation zu vermeiden.

- 2.7.

- 2.7.1. Das Curriculum muss einen angemessenen Anteil der Schulungszeit (nicht weniger als 3 Stunden) für die Befassung mit primärpräventiven Strategien und vorbeugenden Ansätzen aufbringen.

- 2.7.2. Das Curriculum muss einen angemessenen Anteil der Schulungszeit (nicht weniger als 3 Stunden) dazu verwenden, sich mit sekundärpräventiven Strategien zu befassen. Strategien, um kritische Situation zu entspannen bzw. verhindern, dass Stresserleben oder schwierige Verhaltensweisen eskalieren. Strategien, die eskalierende Situationen auffangen und durch verbale und nonverbale Kommunikation beruhigen, eingrenzen, steuern.

- 2.7.3. Das Curriculum muss einen angemessenen Anteil der Schulungszeit (nicht weniger als 2 Stunden) dazu verwenden, sich mit nicht-restriktiven Konfliktlösungsstrategien zu befassen.

- 2.7.4. Das Curriculum muss einen angemessenen Anteil der Schulungszeit (nicht weniger als 1 Stunde) dazu verwenden, sich mit tertiärpräventiven Strategien zu befassen, die die Auswirkungen der Situation reflektieren, Traumafolgen aller Beteiligten möglichst gering halten und eine Wiederholung der Situation vermeiden bzw. verhindern sollen.

- 2.8. Ist in der beauftragenden Institution der Einsatz von restriktiven Interventionen erlaubt, und beträgt der Schulungsumfang mindestens zwei Tage, kann der Umgang mit restriktiven Interventionen geschult werden (dies kann beinhalten:

Körperkontrolle, Körperkontrolle zum Verbringen in Isolierung oder Absonderung, Festhalten). Die folgende Punkte (2.8a-2.16) beziehen sich insbesondere auf eine solche Auftragslage.

- 2.8.1. Schulen im Umgang mit Immobilisierung (körperliche Kontrollübernahme) , inkl. der Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben dafür (z. B. Unterbringungsgesetze, bürgerliche und strafrechtliche Gesetzgebung sowie leitender Rechtsprechung).
- 2.8.2. Schulen im Umgang mit mechanischer Fixierung, inkl. der Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben dafür (z. B. Medizinproduktegesetz , bürgerliche und strafrechtliche Gesetzgebung sowie leitender Rechtsprechung).
- 2.8.3. Schulen im Umgang mit Isolierung, inkl. der Berücksichtigung gesetzlicher Vorgaben dafür (z. B. Unterbringungsgesetze, bürgerliche und strafrechtliche Gesetzgebung sowie leitender Rechtsprechung).
- 2.9. Das Trainingscurriculum muss die Risikofaktoren und alle Situationen mit erhöhtem Risiko im Umgang mit restriktiven Interventionen abdecken (z. B. Gefahr der positionsbedingten Asphyxie, Stoffwechseleskalation bei längerem Festhalten, Gefahr der Druckstellen, Durchblutungsstörungen oder Wundscheuern durch Fixiergurte, besondere Risiken bei speziellen Personengruppen wie schwangeren Frauen, adipöse Menschen, alten Menschen, Kindern Jugendlichen etc.).
- 2.10. Das Trainingscurriculum muss sich damit auseinandersetzen, welche Maßnahmen notwendig sind, um die Wahrscheinlichkeit medizinischer Notfälle zu reduzieren sowie mit den Vorgaben der beauftragenden Einrichtung, wie solche zu managen sind.
- 2.11. Das Trainingscurriculum soll einen Überblick über die Palette von möglichen Zwangsmaßnahmen geben. Im Training werden jedoch nur die restriktiven Techniken geschult, die in der Praxis der zu schulenden Einrichtung genutzt werden (vgl. Trainings-Bedarfs-Analyse, TBA).
- 2.12. Das Trainingscurriculum muss die Vorgaben der Institution zur Erfassung von Zwangsmaßnahmen, zum Auftreten von Eskalationen und Problemverhalten sowie zur Auswertung der erfassten Daten beinhalten.
- 2.13. Das Trainingscurriculum muss die Wichtigkeit vorgegebener Aufläufe zur Nachbesprechung und Nachbearbeitung in der Einrichtung benennen.
- 2.14. Das Trainingscurriculum muss den Themenbereich Trauma beinhalten und es den

Teilnehmern ermöglichen, sich damit auseinanderzusetzen und dessen Bedeutung zu verstehen. Insbesondere mit Traumata (auch von Zwangsmaßnahmen) die Menschen in ihrer Fürsorge erleben.

- 2.15. Das Trainingscurriculum muss Konzepte zur Zwangsmaßnahmenreduktion und die Auseinandersetzung damit beinhalten.
- 2.16. Das Trainingscurriculum muss die Selbstreflexion der Teilnehmenden im Umgang mit restriktiven Interventionen fördern. Dabei sollen Aspekte wie Verantwortung, Belastbarkeit, Selbstkontrolle und Folgen solcher Interventionen für alle Beteiligten beleuchtet werden. Ferner soll die Gestaltung der Beziehung und Kommunikation in solchen Situationen thematisiert und geübt werden.

### **3. Empfehlungen zur Unterstützung nach den Schulungen**

- 3.1. Trainings auf Ebene der Multiplikatoren Ausbildung müssen ein kompetenzorientiertes Assessment beinhalten, der Aufschluss über Wissen und Fertigkeiten der Teilnehmer\*innen gibt. Dabei wird beachtet, dass ein solches Assessment ausschließlich die Fertigkeiten der Teilnehmer\*innen innerhalb des Trainingssetting beurteilen kann.
- 3.2. Bei Trainings auf Ebenen der Mitarbeiter\*innen dokumentiert der Trainingsanbieter die Trainingsteilnahme und Trainingsinhalte und stellt diese der geschulten Einrichtung zur Verfügung.
- 3.3. Der Trainingsanbieter soll eine Rückmeldemöglichkeit für Beschwerden und Verbesserungsvorschläge anbieten.
- 3.4. Alle Trainings sollen nach Abschluss anhand eines Rückmeldebogen ausgewertet werden, der an anerkannten Bewertungskriterien orientiert ist.
- 3.5. Trainingsanbieter sollen über ein internes Qualitätssicherungssystem verfügen, um die Qualität aller angebotenen Trainingscurricula zu überwachen.
- 3.6. Trainingsanbieter sollen ein Trainingscurriculum für Auffrischungstrainings entwickeln, das die jeweils aktuellen Bedürfnisse und Bedarfe der Einrichtung und der Teilnehmer aufnimmt und dabei die Informationen aus der aktualisierten Trainings-Bedarfs-Analyse (TBA) nutzt.

#### **4. Empfehlungen für die Trainer\*innen und Trainingsanbieter**

- 4.1. Die Trainer\*innen sollten über eine respektvollen, würdevollen und achtsamen Grundhaltung verfügen und die aktuellen ethischen und rechtlichen Rahmenbedingungen sowie bestehenden fachlichen Leitlinien kennen und sich an diesen orientieren (u. a. körperliche Unversehrtheit, Würde, Respekt, Grundgesetz, Menschenrechtskonvention, Kinderschutzkonvention, Behindertenrechtskonvention, DGPPN S3 Leitlinie).
- 4.2. Trainingsanbieter sollen über ein effektives internes Qualitätssicherungssystem verfügen, um die Qualität der Durchführung aller angebotenen Trainingscurricula und die Einhaltung der Standards dabei zu überwachen. Dies beinhaltet alle Curricula und alle eingesetzten Trainer\*innen sowie einsetzte Gastdozent\*innen und Kooperationsdienstleister. Trainingsanbieter sollten ihren Qualitätssicherungsprozess dazu nutzen, Prioritäten für Verbesserungen zu setzen.
- 4.3. Alle eingesetzten Trainer\*innen müssen in der Lage sein, ihre Qualifikation und ihre Kompetenz nachzuweisen, Trainings durchführen zu können.
- 4.4. Alle Trainer\*innen müssen aufzuzeigen können,
  - für welchen Bereich sie qualifiziert sind,
  - in welchem Bereich sie über Erfahrungen und Kompetenzen verfügen,
  - in welchem Arbeitsbereich von Trainingsteilnehmer\*innen sie besonders gut unterstützen können.
- 4.5. Alle Trainer\*innen müssen in Zusammenarbeit mit dem Trainingsanbieter sicherstellen, dass die Durchführung der Schulungen auf der Trainings-Bedarfs-Analyse (TBA) basiert.
- 4.6. Alle Trainer\*innen müssen für Schäden versichert sein.
- 4.7. Die Trainer\*innen müssen die Schulungen sicher und professionell durchführen.
- 4.8. Von allen Trainern\*innen wird erwartet, dass sie exakte Trainingsaufzeichnungen führen, die die vereinbarte Qualitätssicherung unterstützen.