



CONNECTING
Partnerschaft für
Beratung & Training

„Mit Sicherheit in Kontakt bleiben“

Multiplikatoren Ausbildung:

**Trainer und interner Berater für Aggressions- und
Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und
Sozialwesen**

16. November 2026 bis 10. September 2027

Der Lehrgang ist für alle Bereiche des Gesundheits- und Sozialwesens ausgerichtet.

„Förderung für Mitgliedsbetriebe durch die Berufsgenossenschaft für
Gesundheits- und Wohlfahrtspflege (BGW) sowie Gemeinde-
Unfallversicherungsverband Hannover/Landesunfallkasse Niedersachsen
möglich“

Veranstalter:
Personalentwicklung
an den Kreiskliniken
Darmstadt-Dieburg
Krankenhausstr. 11
64823 Groß-Umstadt

Tel. 06078-79-1203
Fax 06078-79-1801
E-Mail:
b.lippmann@kreiskliniken-dadi.de
www.kreiskliniken-dadi.de

Inhaltsverzeichnis

Wissenschaftlicher Hintergrund	3
Unsere Multiplikatoren Ausbildung: Fundiert, Haltungsorientiert, Systemisch	4
Lehrgangsziele	5
Kompetenzentwicklung als Ausbildungsschwerpunkt	6
Leistungen	7
Kosten	7
Bezuschussung	8
Anmeldung	8
Anforderungen an Teilnehmer (Empfehlung):	9
Anforderungen an Einrichtung (Empfehlung):	9
Termine für die Multiplikatoren Ausbildung an den Kreiskliniken Darmstadt- Dieburg	10
Modulübersicht	11
Stundenübersicht	12
Ausbilder & Referenten	14
Lehrgangsmaterial	15
Literaturangaben	16

Wissenschaftlicher Hintergrund

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. (NAGS 2025)

Nationale und internationale Studien belegen, dass Aggression und Gewalt im Gesundheits- und Sozialwesen regelmäßig vorkommen. Am Arbeitsplatz erscheinen sie in unterschiedlichen Formen und Ausprägungen. Sie sind häufig verbal, zum Teil bedrohlich, auch verletzend und werden nicht immer als Aggression erkannt. Betroffen davon sind Mitarbeitende, Nutzende und Angehörige. (Callaghan, Almvik, Fluttert, Hahn, Hatling et al., 2022). Aggression und Gewalt hat körperliche, seelische und soziale Folgen für die involvierten Personen (Richter, 2019b). Sie führen oftmals zum Abbruch von Betreuung und Beziehung, gefährden die Arbeits- und Lebensqualität und führen oftmals zum Ausscheiden aus dem Beruf (Camerino, Estry-Behar, Conway, van Der Heijden & Hasselhorn, 2008). Dies erzeugt erhebliche, auch monetäre Folgekosten für Betroffene, Organisationen und letztendlich die Gesellschaft (Camerino et al., 2008; National Health Service - Security Management Service, 2010; National Institute for Clinical Excellence (NICE), 2005; Speroni, Fitch, Dawson, Dugan & Atherton, 2014).

Trainings zur Gewaltprävention und Deeskalation sind ein essenzieller Bestandteil des Sicherheitsmanagements und tragen zur Reduktion von Eskalationen und Zwangsmaßnahmen bei. (NAGS 2025)

Ihre Wirksamkeit wird durch Forschungsergebnisse und Erfahrungsberichte gestützt. Die Implementierung führt zu Verbesserungen, darunter die Abnahme schwerwiegender körperlicher Übergriffe und die Reduktion von Zwangsmaßnahmen durch erfolgreiche Deeskalation.

Zudem wird das Sicherheitsgefühl des Personals erhöht. Es wird eine Verbesserung der Kommunikation und interdisziplinären Zusammenarbeit sowie eine gesteigerte Qualität der Nachsorge und Nachbetreuung verzeichnet.

Der Ansatz ermöglicht eine neue, problemlösende Perspektive („CONNECTING“) und gewährleistet, dass Betroffene (Patienten/Klienten/Bewohner/Angehörige) auch bei herausforderndem Verhalten sicher begleitet werden.

Bei Aggression und Gewalt im Gesundheits- und Sozialwesen sind Auslöser, Ursachen und Interaktionen sehr komplex ineinander verwoben (Walter, Nau & Oud, 2019a).

Auf Grundlage einer strukturierten Risikoanalyse und Planung sollen spezifische Interventionsebenen der primären, sekundären und tertiären Gewaltprävention berücksichtigt werden. Trainings sind ein integraler Bestandteil von Gewaltprävention. (Walter, Nau & Oud, 2019c).

Unsere Multiplikatoren Ausbildung: Fundiert, Haltungsorientiert, Systemisch

Die CONNECTING Multiplikatoren Ausbildung orientiert sich an der NAGS Leitlinie für die Planung, Durchführung und Auswertung von Trainings im Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen (NAGS 2024).

Das bedeutet, dass die Ausbildung haltungsorientiert stattfindet und sich an den Grundprinzipien und der ethischen Haltung der europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK), sowie der UNO-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UNO-BRK) orientiert:

- 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.

Das Ausbildungskonzept versteht Gewaltprävention als gemeinsame systemische Aufgabe, bei der Prävention keine Einzelmaßnahme darstellt, sondern systematisch in den Arbeitsalltag und in die Organisation integriert wird.

Die Ausbildung befähigt die Teilnehmenden zur Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, welche vor, während und nach Trainings berücksichtigt werden sollen.

Die Ausbilder von CONNECTING verstehen Training als Teil eines systemischen Organisationsprozesses, bei dem

- Trainings multiprofessionell durchgeführt werden,
- Setting spezifische Inhalte und Kompetenzen theoriegeleitet und praxisorientiert vermittelt werden, und
- Regelmäßige Auffrischungen zur Vertiefung und Erweiterung der Kompetenzen stattfinden

Die Ausbildung ist darauf ausgerichtet, dass künftige Multiplikatoren alle Stufen der Prävention sowohl bei den Schulungen als auch in der Beratung berücksichtigen:

- Primärpräventiv: Interventionen zur Vorbeugung von Gewalt durch Kommunikation, Umfeldgestaltung und Präventionsstrategien.
- Sekundärpräventiv: Interventionen zur frühzeitigen Erkennung von Eskalationen und Anwendung von verbalen und nonverbalen Deeskalationsstrategien. Das beinhaltet auch Interventionen zur körperlichen Kontrolle von Situation (ultima ratio), wenn diese notwendig werden sollten.
- Tertiärpräventiv: Interventionen, um Trauma- und Belastungsfolgen aller Beteiligten nach kritischen Situationen zu minimieren – Nachsorge. Sowie Interventionen, um Ereignisse systematisch zu erfassen, zu reflektieren und gewonnene Erkenntnisse für vorbeugende Strategien zu nutzen - Nachbearbeitung und entsprechende Interventionen im Sinne der Primärprävention abzuleiten.

Der Ansatz von CONNECTING geht inhaltlich und zeitlich über viele andere Multiplikatorenschulungen hinaus. Er bietet den beteiligten Institutionen gleichzeitig einen begleiteten Einstieg in bzw. Vertiefung für ein autarkes Aggressions- und Sicherheitsmanagement der eigenen Einrichtung.

Die angegebenen Kosten der Ausbildung beinhalten den Seminarunterricht am Schulungsort, die Beratung vor Ort, ebenso wie die Begleitung bei der Erarbeitung eines maßgeschneiderten eigenen Schulungsprogramms und die Supervision bei dessen erster Umsetzung.

Es wird angestrebt, die Schulungsteilnehmer mit bestehenden Trainernetzwerken in Kontakt zu bringen, so dass für Problemlösungen auf ein breites Netzwerk erfahrener Kollegen zurückgegriffen werden kann.

Lehrgangsziele

Die Teilnehmer

- ✓ finden eine gemeinsame ethische Grundhaltung zu Aggression und Gewalt.
- ✓ lernen Konfliktsituationen und aggressives Verhalten frühzeitig einzuschätzen, sowie mit bestehender Aggression bzw. Gewalt kompetent umzugehen.
- ✓ können Kommunikations- und Deeskalationstechniken in verschiedenen Eskalationsphasen adäquat einsetzen und diese vermitteln.
- ✓ können betroffene Personen/Teams in der Prävention und im Umgang mit Aggression bzw. Gewalt beraten und unterstützen.
- ✓ werden befähigt angepasst an die Institution Basis- und Auffrischkurse in Aggressions- und Sicherheitsmanagement zu konzipieren, durchzuführen und kontinuierlich an die Bedarfe anzupassen.
- ✓ Lernen sich Informationen zu verschaffen, um Setting spezifische Inhalte und Kompetenzen theoriegeleitet und praxisorientiert vermitteln zu können. Dazu gehört die methodenreiche und didaktische Ausarbeitung und Präsentation der individuell angepassten Vorträge/Workshops/Trainings.
- ✓ können Regelungen, Möglichkeiten, Grenzen und Risiken bei der Anwendung von Zwangsmaßnahmen charakterisieren.
- ✓ kennen Standards zum betrieblichen Sicherheitsmanagement und können bei speziellen Problemstellungen entsprechende Lösungsansätze erarbeiten.
- ✓ erstellen eine Arbeitssicherheitsanalyse im Bezug auf Aggression und Gewalt inkl. einer Trainingsbedarfsanalyse.
- ✓ werden befähigt die Einrichtung bei der Erstellung eines Gewaltschutzkonzepts zu beraten und zu begleiten

Kompetenzentwicklung als Ausbildungsschwerpunkt

Zentrales Anliegen der Ausbildung ist es, dass die Teilnehmer ihre eigenen Kompetenzen im Kontext von Gewaltprävention identifizieren und weiterentwickeln. Sie werden in die Lage versetzt diese Kompetenzen in ihrer Institution durch Schulung und Beratung zu fördern.

Ein zentrales Element der Weiterbildung ist es, aggressive Krisen zu überwinden und damit eine wirksame Behandlung/Betreuung/Kontakt aufrechtzuerhalten bzw. wieder zu ermöglichen. Im Wesentlichen bedeutet das, in unterschiedlichen Situationen in Kontakt mit dem Patienten (Klienten, Bewohner, etc.) zu treten, zu bleiben oder diesen wiederherzustellen.

Die zentralen Schlüsselkompetenzen, die die Teilnehmer erwerben und zur Weitergabe in ihren Institutionen vorgesehen sind, werden im Folgenden dargelegt:

- **Selbstmanagement:** kompetenter Umgang mit sich selbst.
- **Wahrnehmungsmanagement:** kompetenter Umgang mit der Wahrnehmung der Umgebung.
- **Kommunikationsmanagement:** kompetenter Umgang mit Kommunikation.
- **Strukturmanagement:** kompetenter Umgang mit Abläufen und Strukturen.

Des Weiteren entwickeln die Teilnehmer ihre Rolle als Trainer und Berater anhand folgender Kompetenzen:

- **personale Kompetenzen:** Eine Person kann reflexiv handeln, zum Beispiel sich selbst einschätzen und sich kreativ entwickeln.
- **aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen:** Eine Person kann Absichten, Vorhaben und Pläne umsetzen.
- **fachlich-methodische Kompetenzen:** Eine Person kann anhand ihrer fachlichen und instrumentellen Kenntnisse, Fertigkeiten, und Fähigkeiten kreativ Probleme lösen, Wissen sinnorientiert einordnen und bewerten.
- **sozial-kommunikation Kompetenzen:** Eine Person kann kommunikativ und kooperativ handeln, sich mit anderen auseinander- und zusammensetzen.

Leistungen

- ✓ 22 Schulungstage [inkl. Seminarverpflegung]
- ✓ 1 Beratungstag Sicherheitsmanagement in der Einrichtung
- ✓ 1 Beratungstag Schulungsvorbereitung in der Einrichtung
- ✓ 5 Tage supervidiertes Basistraining in der Einrichtung
- ✓ 1 Abschluss- & Reflexionstag
- ✓ Handbuch „Aggression, Gewalt und Aggressionsmanagement“ pro Teilnehmer
- ✓ Broschüre „Über den Berg“ pro Teilnehmer
- ✓ Zur Verfügungsstellung von Schulungs-, und Lernmaterial durch Cloud-Zugang

Kosten

- ✓ Die Kosten setzen sich aus Seminarkosten und Supervisionskosten zusammen
- ✓ Die Höhe der Seminarkosten betragen **pro Teilnehmer:**
 - 5000,- € (incl. 950,00 € MwSt.)
 - eine Ratenzahlung ist nach Vereinbarung möglich
- ✓ Die Supervisionskosten¹ teilen sich in Supervision Sicherheitsmanagement (1 Tag) **pro Institution** und Supervision Training (6 Tage) **pro Supervisionsgruppe**² (mit jeweils bis zu vier Teilnehmern) auf und betragen 1000,- € plus Reisekosten pro Supervisionstag.
Die einzelnen Supervisionen werden direkt an die Supervisoren gezahlt (hier fallen keine MwSt. an).

¹ Die Supervisionstage sind integraler Bestandteil der Ausbildung und unterstützen den Transfer des Gelernten in die betriebliche Praxis.

² Kleinere Einrichtungen können sich hier mit einer benachbarten Einrichtung zusammenschließen, um ggf. gemeinsam die Supervisionstermine wahrzunehmen und damit die Kosten zu teilen.

Bezuschussung

Für Mitgliedbetriebe der *Berufsgenossenschaft für Gesundheits- und Wohlfahrts-pflege*³
(BGW) sowie des *Gemeinde-Unfallversicherungsverbands Hannover/der Landesunfallkasse
Niedersachsen*⁴ besteht die Möglichkeit der Zuschussung zu den Seminargebühren.
Gerne informieren wir Sie über die Details der Zuschussung.

Anmeldung

Die Anmeldung erfolgt über die Personalentwicklung der Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg:

Britta Lippmann

Personalentwicklung Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg

Krankenhausstr. 11

64823 Groß-Umstadt

Tel.: 06078-791203,

Fax.: 06078-791801

E-Mail: b.lippmann@kreiskliniken-dadi.de

³ <https://www.bgw-online.de/bgw-online-de/themen/gesund-im-betrieb/umgang-mit-gewalt/qualifizierung-innerbetriebliche-deeskalationstrainer-14600>

⁴ <https://lukn.de/praevention/Projekte-Programme/Deeskalation/deeskalationsmanagement.php>

Anforderungen an Teilnehmer (Empfehlung):

- ✓ Mind. 2 Jahre Berufserfahrung
- ✓ Ausreichende psychomotorische Fertigkeiten
- ✓ Erstellen von Leitungsnachweisen:
 - Führen eines Ausbildungsjournals:
 - kontinuierliches Führen eines Lernjournals in der zur Verfügung gestellten Vorlage (Reflektion der Lernerfahrung)
 - Bearbeiten von Arbeitsaufträgen zwischen den einzelnen Seminarblöcken
 - Theorie-Praxis-Transfer: Eine fundierte evidenzbasierte Ausarbeitung eines schulungsrelevanten Themas in Form einer Präsentation inklusive Handouts, inkl. der Vorstellung dieser im Rahmen eines Fachtages mit Publikum
 - Lehrproben:
 - Moderieren einer Unterrichtseinheit: Wissensinheit bzgl. Gewaltprävention (Train the Trainer)
 - Moderieren einer Unterrichtseinheit: kommunikationsgestützten Körperinterventionen (Train the Trainer)
 - Moderieren einer Unterrichtseinheit: Rollenspiele/Videotraining (Train the Trainer)
 - Trainingsbedarfsanalyse inklusive Sicherheitsanalyse: Erstellung einer Einschätzung der Sicherheitslage und des Schulungsbedarfs der Einrichtung (wird im Team erbracht) inkl. Schulungskonzept für die Einrichtung
- ✓ Hilfreich: mindestens gute Basiskompetenzen bzgl. Kommunikation, Selbstreflektion und Selbstkontrolle; Erfahrung mit Präsentationen bzw. Unterricht

Anforderungen an Einrichtung (Empfehlung):

- ✓ Klarer Auftrag an Teilnehmer: Rollenklärung der Trainer (für) nach der Ausbildung
- ✓ Zeitressourcen für Lehrgangsteilnehmer (Lernzeit, Bearbeitungs- & Vorbereitungszeit)
- ✓ Zur Verfügung stellen der notwendigen Daten und Dokumente für die Teilnehmer zur Erstellung der Trainingsbedarfsanalyse und Arbeitssicherheitsanalyse.
- ✓ Teilnahme an der Präsentation Arbeitssicherheitsanalyse am Beratungstag Sicherheitsmanagement
- ✓ Bereitstellung von Räumlichkeiten und Materialien für die Schulungen (Für die Supervisionswoche und für zukünftige Schulungen)
- ✓ Rollenklärung der Trainer (für) nach der Ausbildung
- ✓ Hilfreich: Anschaffung von Matten für Trainings (Kosten ca. 1000,- €)
- ✓ Wenn noch nicht vorhanden: Anschaffung von Schulungsmaterialien (z.B. Flipchart, Moderationskoffer, Moderationswände, Beamer)

Termine für die Multiplikatoren Ausbildung an den Kreiskliniken Darmstadt-Dieburg

Block	Zeitraum	Umfang in Tagen
Seminarblock 1	16. - 22.11.2026	5 Tage
Seminarblock 2	09. - 11.12.2026	3 Tage
Seminarblock 3	13. - 15.01.2027	3 Tage
Seminarblock 4	23. - 26.02.2027	4 Tage (4. Tag Präsentationstag)
Supervisionsblock 1	März bis April 2027	1 Tag (pro Klinik)
Seminarblock 5	26. - 28.04.2027	3 Tage
Seminarblock 6	18. - 21.05.2027	4 Tage
Supervisionsblock 2	Mai und Juni 2027	6 (5+1) Tage (pro Gruppe)
KKDaDi	21.-25.06.2027	5 Tage
ZFP Eickelborn	19.-21. & 24./25.05.27	5 Tage
Abschlussstag	10.09.2027	1 Tag

Für die Supervisionstrainingswochen für die Kreiskliniken und im ZFP Eickelborn sind bereits sind Termine geplant.

Modulübersicht

Die beschriebenen Module stellen inhaltliche Lernaspekte der Ausbildung dar. Diese finden sich mit Ausnahme von Modul 1 in mehreren Seminar- und Supervisionsblöcken in unterschiedlicher Vertiefung wieder.

Modul 1:

Erleben der Rolle als Schulungsteilnehmer eines Basistrainings

- Lehrgangsteilnehmer erleben eine Basisschulung aus der Perspektive des Teilnehmenden.
- Lehrgangsteilnehmer nehmen wahr, welche Inhalte in welchem Umfang und mit welchen Methoden vermittelt werden.

Modul 2:

Erlangung von Wissen zu zum Themenbereich Gewaltprävention

- Entstehung und Verlauf von aggressiven und herausfordernden Situationen, inklusive Einflussfaktoren
- Kenntnis unterschiedlicher Aggressionsmodelle und deren Bedeutung
- Kenntnis der Auswirkung von Aggressions- und Gewaltereignissen auf Personen und Organisation
- Interventionsmöglichkeiten und Interventionsebenen zur Gewaltprävention
 - Primäre, sekundäre und Tertiäre Prävention
 - Verhaltensbezogene und verhältnisbezogene Prävention
- Kenntnis von Instrumenten zur Erfassung und Bewertung von Risiken und Ereignissen

Modul 3:

Erlangung von Wissen und Fähigkeiten zur körperlichen Intervention bei Aggressionsereignissen und Bedrohungssituationen inklusive der Kompetenzen zur Vermittlung und Schulung dieser.

- Körpersprache und Verhalten im Raum
- Schutz- und Ausweichtechniken
- kommunikationsgestützte Körperinterventionen
 - Befreiungstechniken (inklusive Helfertechniken)
 - Körperliche Kontrolltechniken
- Anleitung und Vermittlung der Techniken im Schulungskontext

Modul 4:

Erlangung von Wissen und Fähigkeiten der Krisenkommunikation bei Aggressionsereignissen und Bedrohungssituationen inklusive der Kompetenzen zur Vermittlung und Schulung dieser.

- Selbstwahrnehmung in Krisen und Methoden der Selbstregulation
- Kommunikationskanäle und wirksame Nutzung dieser
- Vorgehen in Krisensituationen
- Modell der Krisenkommunikation
- Nutzung von Rollenspielen & Videotraining im Schulungskontext

Modul 5:

Erlangung von Wissen und Fähigkeiten zur Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten und zum Umgang mit Gruppen

- Grundzüge der Didaktik
- Umgang mit Gruppendynamik und Gruppensituationen
- Auftrittmanagement (Auftreten, Körperhaltung, Atmung, Sprechen)

Modul 6

Erlangung von Wissen und Fähigkeiten eine Beraterfunktion in Bezug auf Gewaltprävention einzunehmen.

- Informationssammlung, Auswertung und Aufbereitung im Kontext der Gewaltprävention
- Methoden der Datensammlung (Dokumente, erfasste Übergriffe, Konzepte, Schulungspläne)
- Ableiten von Maßnahmen, Präsentation der Ergebnisse
- Unterstützung bei der Integration der Maßnahmen der Gewaltprävention in die eigene Institution

Modul 7

Erlangung und Übung von Selbstreflexion bzgl. der Rolle als Mitarbeitender, Schulender und Beratender

- Führen eines Ausbildungsjournals
- Systematische Reflexion von Erfahrungen, Seminar-Einheiten und Präsentationen
- Instrumente, Reflexionshilfen (Checkliste, Leitfaden)

Stundenübersicht

Durchführungsform	Inhalt	Umfang	
Seminarblöcke	Unterricht	176	Stunden
Supervisionsbesuch	Supervision/Beratung	6	Stunden
Supervisionsbesuch	Supervision/Beratung	8	Stunden
Supervisionsbesuch	Leistungsnachweis Supervisionswoche	60	Stunden
Seminartag	Abschlusstag Rückmeldung zu Leistungsnachweisen	8	Stunden
Eigen- & Gruppen- arbeit vor Ort, inkl. Datensammlung & Begehungen, Online-Beratung	Leistungsnachweis Sicherheits- & Trainingsbedarfs- analyse	20	Stunden
Selbststudium	Wissensaneignung & -vertiefung	60	Stunden
Selbstreflexion	Leistungsnachweis Ausbildungsjournal	20	Stunden
Präsentation Vorbereitung	Leistungsnachweis Präsentation Theorietransfer	30	Stunden
Insgesamt		388	Stunden

Ausbilder & Referenten

Lehrgangsführung:



Gernot Walter
Diplompflegewirt
Fachkrankenschwester für Psychiatrie



Riccardo Biedebach
Gesundheits- und Krankenpfleger,
Pflegefachexperte Psychiatrische Pflege (BA)

Weitere Ausbilder:



Renate Brand
Fachkrankenschwester für Psychiatrie



Sonja Holubar
Altenpflegerin,
systemische Beraterin, Praxisanleiterin

Weitere Referenten:

Cornelia Dönhöfer, Diplom-Pädagogin, Stimpfpädagogin, Systemische Beraterin, Auftrittcoach

→ Stress- & Selbstmanagement, Auftrittcoaching

Kerstin Falter, Unfallkasse Hessen,

→ Recht (betrieblicher Arbeitsschutz & Arbeitssicherheit, Rolle der Unfallkassen),

Lehrgangsmaterial

Die Teilnehmer erhalten zum Lehrgangsbeginn das Praxishandbuch Aggression, Gewalt und Aggressionsmanagement sowie einen Zugang zum Cloudspeicher welcher fortlaufend mit den verwendeten und ausgegebenen Seminarunterlagen bzw. -materialien aktualisiert wird.

Der Lehrgang orientiert am Praxishandbuch von Johannes Nau, Gernot Walter, Nico E. Oud (Herausgeber) (2019): Aggression, Gewalt und Aggressionsmanagement ISBN: 9783456858456; 2., vollst. überarb. u. erw. Aufl. 2019, 632 Seiten



hogrefe

Gewalttätigkeit erkennen, verhindern und managen

Johannes Nau / Gernot Walter / Nico E. Oud (Hrsg.)
Aggression, Gewalt und Aggressionsmanagement
Lehr- und Praxishandbuch zur Gewaltprävention für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe

2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage 2019.
632 Seiten, 23 Abbildungen, 28 Tabellen, gebunden
€ 64,95 / CHF 79,00
ISBN 978-3-456-85845-6
Auch als eBook erhältlich

Pflege-, Sozial- und Gesundheitsberufe sehen sich zunehmend mit aggressiven und potenziell gewalttätigen Patienten konfrontiert. Sie müssen daher nach Möglichkeiten suchen, um Aggressionen vorzubeugen, aggressive Ausbrüche zu verhindern und im Fall von Gewalttätigkeit Schaden von sich und anderen abzuwenden.

Dazu liefert das erfolgreiche Praxishandbuch eine hervorragende theoretische Grundlagen sowie praktische Assessments, Tools und Techniken.

www.hogrefe.com

Literaturangaben

- Abderhalden, C., Hahn, S., Bonner, Y. D. B. & Galeazzi, G. M. (2006a). Users' perception and views on violence and coercion in mental health. In: D. Richter; R. Whittington (Hrsg.), *Violence in Mental Health Settings* (pp. 69-92). New York: Springer.
- McKenna, K. J. & Paterson, B. (2006). Locating Training Within a Strategic Organizational Response to Aggression and Violence. In: D. Richter; R. Whittington (Hrsg.), *Violence in Mental Health Settings : Causes, Consequences, Management* (pp. 231-251). New York: Springer Science and Business Media.
- NAGS AT, NAGS D, NAGS CH. (2024). Leitlinie für die Planung, Durchführung und Auswertung von Trainings im Aggressions-, Deeskalations- und Sicherheitsmanagement im Gesundheits- und Sozialwesen. Bern, Lüneburg, Wien.
- Nau, J., Dassen, T., Needham, I. & Halfens, R. (2009a). The development and testing of a training course in aggression for nursing students: A pre- and post-test study. In: *Nurse Education Today*, 29 (2), 196-207. Retrieved from doi:10.1016/j.nedt.2008.08.011
- Needham, I., Abderhalden, C., Meer, R., Dassen, T., Haug, H. J., Halfens, R. J. G. & Fischer, J. E. (2004). The effectiveness of two interventions in the management of patient violence in acute mental inpatient settings: report on a pilot study. In: *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* (11), 595-601.
- Oud, N. & Walter, G. (2009). Aggression in der Pflege. Unterostendorf: Ibicura.
- Pilsecker, Grit, Schillen, Thomas, Walter, Gernot & Wolff, Stephan (2006): Wirksamkeit eines systematischen Aggressionsmanagements in einer psychiatrischen Abteilung: Erfassung mittels Mitarbeiterbefragung IN: Needham, Ian, Schoppmann, Susanne, Schulz Michael & Stefan, Harald (Hrsg.) (2006): Psychiatrische Pflege als Praxis und Wissenschaft. Ibicura, Unterostendorf
- Richter, D. (2005). Effekte von Trainingsprogrammen zum Aggressionsmanagement in Gesundheitswesen und Behindertenhilfe: Systematische Literaturübersicht. Hamburg: Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege.
- Richter, D. & Berger, K. (2006a). Post-traumatic stress disorder in mental health staff following a patient assault: A prospective follow-up study. In: *BMC Psychiatry*, 6, 15.
- Walter, G., Nau, J. & Oud, N. (2019a). Das NOW-Modell. In: J. Nau; G. Walter; N. Oud (Hrsg.), *Aggression, Gewalt und Aggressionsmanagement - Lehr- und Praxishandbuch zur Gewaltprävention für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage* (pp. 87-92). Bern: Hogrefe.
- Walter, G., Nau, J. & Oud, N. (2019b). Grundprinzipien der Kommunikation und Deeskalation. In: J. Nau; G. Walter; N. Oud (Hrsg.), *Aggression, Gewalt und Aggressionsmanagement: Lehr- und Praxishandbuch zur Gewaltprävention für Gesundheits- und Sozialberufe 2. ed.* (pp. 141-154). Bern: Hogrefe.
- Walter, G., Nau, J. & Oud, N. (2019c). Organisationsbezogene Interventionen. In: J. Nau; G. Walter; N. Oud (Hrsg.), *Aggression, Gewalt und Aggressionsmanagement: Lehr- und Praxishandbuch zur Gewaltprävention für Gesundheits- und Sozialberufe 2. ed.* (pp. 471-497). Bern: Hogrefe.
- Walter, G. & Oud, N. (2007a). Health & Safety – Safety Management & Training (on behalf of ENTMA, European Network for Trainers in Management of Aggression) *Mental Health in Europe: the contribution of psychiatric nursing practice and science - "Discover the Field, enjoy the scenery"* (pp. Arnhem
- Whittington, R. & Richter, D. (2006b). From the Individual to the Interpersonal: Environment and Interaction in the Escalation of Violence in Mental Health Settings. In: R. Whittington; D. Richter (Hrsg.), *Violence in Mental Health Settings : Causes, Consequences, Management* (pp. 47-68). New York: Springer.