

4. Fachtagung des Arbeitsfeldes Menschen mit erworbenen Hirnschädigungen 12./13. November 2015

## Herzlich Willkommen zum Workshop

**„Umgang mit herausforderndem Verhalten auf Basis des low-arousal Ansatzes von studio 3“**

# Inhalte und Ablauf

1. Wer sind Sie? Wer sind wir?
2. Was ist herausforderndes Verhalten? Persönliches Empfinden und Definition
3. Toleranzen
4. Über studio3
5. Der low-arousal Ansatz
6. Guter Tag / schlechter Tag
7. Mögliche Ursachen und Auslöser für herausforderndes Verhalten
8. Verhaltensbeobachtung, Handlungspläne, Prävention
9. Fragen, weitergehende Hinweise

# Definition herausforderndes Verhalten

1 Definition Studio 3:

Herausforderndes Verhalten ist alles was mich nervt, mir weh tut, mir Angst macht (mich hilflos macht).

# Toleranzen

## Faktoren, die Toleranzen beeinflussen

in welchem Kontext  
in welcher Rolle bin ich

Dauer des herausf. Verhaltens

Unterstützung durch Team / Leitung

Häufigkeit des Verhaltens (Stereien)

Erfahrung

Sympathie / Antipathie

Tagesform / Befindlichkeit

eigene Annahme

Handlungsmöglichkeiten / Pläne

eigene Werte / Sozialisierung

# Toleranzen II

<u>Toleranzen</u>	1	2	3	4	5
autoaggressives Verhalten	0	5	10	4	3
beleidigen, <del>6</del> bedrängen	6	12	4	0	0
mit Dingen schmeißen	5	11	6	1	0
gegen ihren Willen angefaßt zu werden	2	2	5	1	0
schlagen	0	0	5	8	10
Drohungen	6	9	6	2	0
spucken	0	2	2	1	8
schreien	3	8	8	2	2
beißen	0	1	4	9	9
Dinge wegnehmen	6	13	3	1	0
mot. Urulte	8	10	3	0	2
sich selbst auf den Boden werfen	16	7	1	0	0
sexuelle Belästigung	5	5	5	8	0

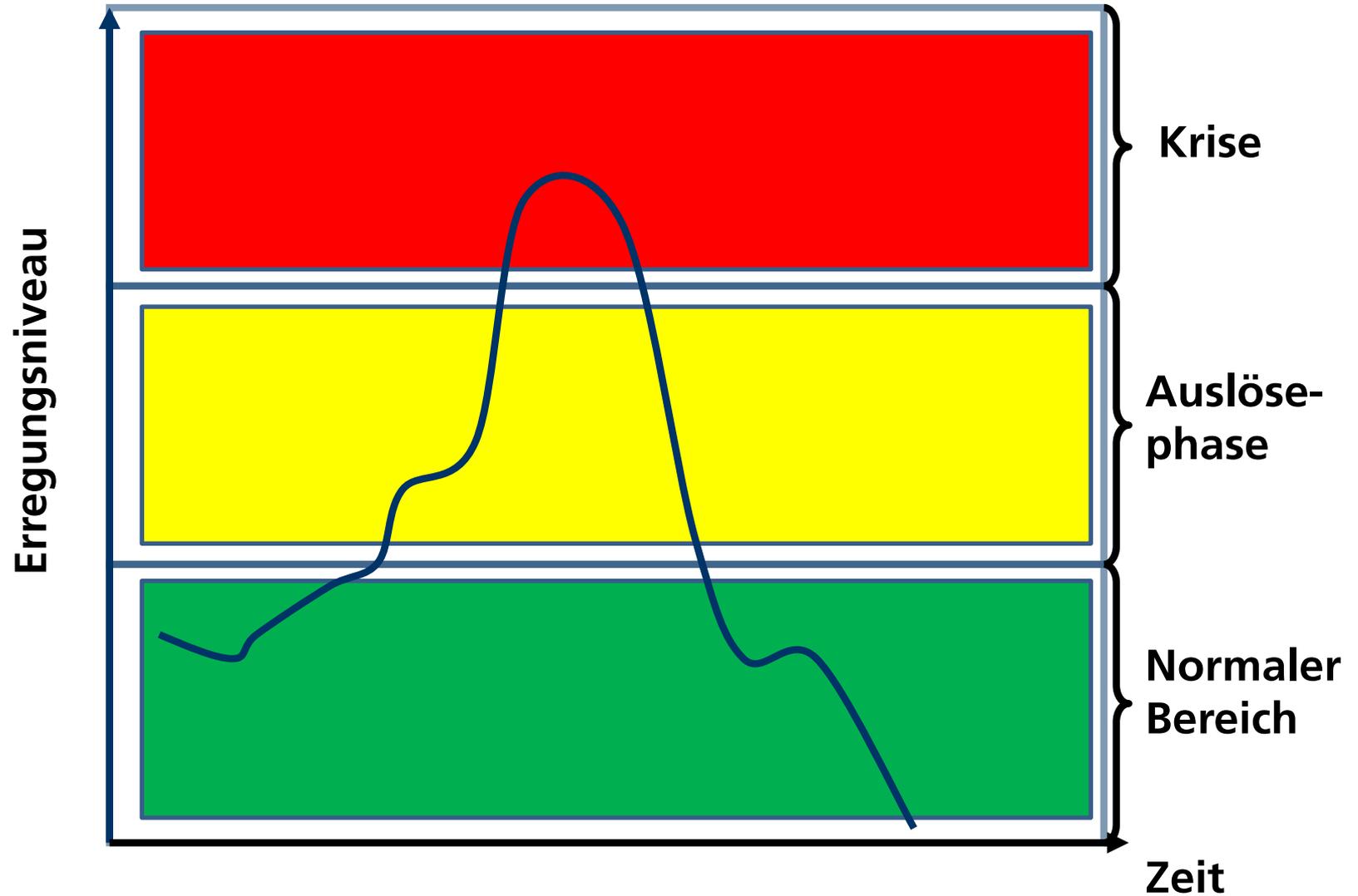
# Studio 3



- Organisation aus England
- Aktivitäten in Forschung, Begleitung, Fortbildung
- Ausgangspunkt Autismus
- Partner der autea ([www.autea.de](http://www.autea.de))
  - Autea ist eine Kooperation der vBS Bethel und des Sozialwerk St. Georg, Gelsenkirchen
  - Autea ist der Exklusivpartner für Deutschland von studio 3



# Physiologisches Erregungsniveau



# Verhaltensmanagement

## Umgang mit dem Verhalten oder Verhaltensänderung

- Mit herausforderndem Verhalten umzugehen und Verhalten zu ändern sind verschiedene Ziele (die nicht unbedingt im Gegensatz zueinander stehen)

*„When a person is drowning, that is not the best time to teach them how to swim (Pitonyak 2004)“*

- Es mag Verwirrung über die Zielsetzung bestehen: Mitarbeitende fühlen sich oft unter Druck gesetzt, das Verhalten zu ändern, anstatt damit erst einmal richtig umzugehen
- Verhaltensmanagement strebt die Reduzierung von schwerwiegendem herausfordernden Verhalten an, erkennt aber gleichzeitig die Existenz diesen Verhaltens an

# Verhaltensmanagement

- **In der Krise geht es nicht um Verhaltensänderung**
- **In der Krise geht es um den Umgang mit dem Verhalten**
- **Das Ziel in der Krise ist die Sicherheit und Unversehrtheit aller Beteiligten**
- **Vorbehaltlose Wertschätzung**

# Verhaltensmanagement in Krisen - konkret

- „Kein Öl ins Feuer gießen“
- Ruhig erscheinen vs. ruhig sein
- Blickkontakt reduzieren
- Abstand halten
- Lärm/Geräusche minimieren
- Zuhören
- Andere Personen aus der Situation herausführen
- Sprache reduzieren und einfach halten
- Berührung vermeiden
- Ablenkung

# Der low-arousal Ansatz (niedriges Erregungsniveau)

Theoretische Annahme 1:

**Die meisten Menschen, die uns herausfordern, sind zu diesem Zeitpunkt extrem erregt.  
Wir sollten daher jedes Verhalten vermeiden, das diese Person noch weiter erregen kann.**

## Theoretische Annahme 2:

**Ein großer Anteil herausfordernden Verhaltens wird durch Anweisungen oder Anforderungen ausgelöst.  
Eine Verminderung dieser Anforderungen kann die Häufigkeit und auch die Intensität von Zwischenfällen minimieren.**

## Theoretische Annahme 3:

**Nonverbale Aspekte haben einen großen Anteil an unserer Kommunikation.**

**Wir sollten uns der Signale bewusst werden, die wir an Menschen senden, die aufgebracht sind.**

# Der low-arousal Ansatz

## Ziele:

- > in Krisensituationen Anspannung rasch reduzieren
- > Beibehalten eines niedrigen Erregungsniveaus
  
- > nicht-konfrontativer Ansatz zum Umgang mit herausforderndem Verhalten
- > wertschätzender Umgang auch in Krisensituationen
- > Reflektion des eigenen Verhaltens ist Grundlage

# Der low-arousal Ansatz

- Eine nicht-konfrontative Methode, um mit herausforderndem Verhalten umzugehen
- Eine Betreuungs-Philosophie, die auf der Wertschätzung des Menschen basiert
- Ein Ansatz der speziell danach strebt, aversives Eingreifen zu vermeiden
- Ein Ansatz, der von den Mitarbeitenden verlangt, den Blickpunkt auf ihre eigene Reaktion und ihr Verhalten zu richten und das Problem nicht nur dem Klienten zuzuordnen
- Strategien, die darauf abzielen, in der Krisensituation Anspannung und das damit verbundene herausfordernde Verhalten rasch zu reduzieren

# Haltung

**Auseinandersetzung mit Fragen zu Haltung und Menschenbild in Bezug auf Menschen, die sich herausfordernd verhalten**

- **Menschenrechte**
- **Rollen und Aufgaben: Begleitung, Aufbau positiver Beziehungen**
- **ethische Prüffrage: Wie möchten Sie in Krisensituationen begleitet werden? Welche Interventionen würden Sie als angemessen und wertschätzend erleben?**

# Übung

## Guter Tag

## Schlechter Tag

Was macht für dich einen Tag zu  
einem guten Tag?

ein freundliches Wort / ein freundliches Blick  
keine Regen beim Hundespaziergang

Arbeitsvorgänge fühlen sich an wie "Selbstläufer"

Diesgeschlafen in dem Tag starten, wie Job, Zeit für meine eigenen Sachen  
Gitarre spielen!

Leichtigkeit

Es wird viel gelacht

wenn all die 1000 Dinge, die wir den Tag verwickeln können  
nicht passieren

3) Was macht für dich einen Tag zu einem schlechten Tag?

- Hunger, Durst
- Stau
- Stress am Morgen
- schlechtes Wetter
- Müdigkeit
- viele Termine, enge Zeitvorgaben
- Krankmeldungen
- Tag läuft aus dem Ruder
- kein Ausgleich
- schlechte Laune anderer
- körperliches Unwohlsein
- unangenehme Termine

2.) Was macht für deinen Klienten einen Tag zu einem guten Tag?

- Zigarette, Kaffee
- Wunscharbeit
- Wunschmitarbeiter ist im Dienst
- gutes Ambiente (Raumtemp., Geräuschpegel,
- Spaß haben
- keine Schmerzen
- Arbeit mit Begeisterung
- Ausgleichsaufgabe (Spazieren, Erholungsphase,
- Essen (gut, Nachtsch)
- Zusammenarbeit freundl. MA
- Lob
- kleine Belohnungen

4.) Was macht für deinen Klienten einen Tag zu einem schlechten Tag?

- Zigaretteinteilung
- Bevormundung
- nicht ernst genommen werden  
Behandlung, wie ein kleines Kind
- an Absprachen erinnert werden
- Ungeplantes / Veränderungen
- körperliche Grenzen
- Aufklärung (Trennung von Angehörigen)  
über Verdrängtes und Vergessenes
- mangelnde Wertschätzung

# Ursachen Auslöser

## Mögliche Ursachen-/Auslösefaktoren

Fremdbestimmung

Unterforderung / Überforderung

fehlende Aufmerksamkeit / Zeit  
falscher Mitarbeiter

Medikamente / Nebenwirkungen

Schwierigkeiten in der Kommunikation

Schwierigkeiten im Verständnis von  
Zusammenhängen

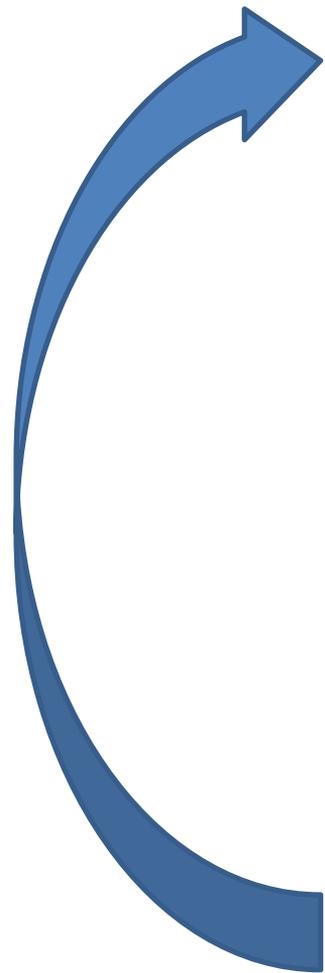
Biographische Ereignisse / Traumata  
Schmerzen

Angst v. Situationen

Umwelteinflüsse

Veränderung von Routinen, Tagesablä  
, Beziehungen

# Aspekte und Phasen im Umgang mit herausforderndem Verhalten



**Beobachtung & Dokumentation**



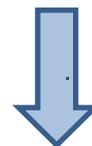
**Analyse**



**Umgang**



**Maßnahmen**



**Prävention**

# Verhaltensbeobachtung und -dokumentation

>> siehe verteilten Dokubogen

# Handlungs- / Notfallpläne

**Entwicklung von Strategien für den Umgang mit dem Verhalten in der Krise:**

- 1. Schutz des Klienten und anderer Personen**
- 2. Schnellstmögliche Deeskalation**
- 3. Aus vergangenen Situationen Lernen: Was hat schon einmal geholfen?**
- 4. Schriftlich fixieren für alle, die im Umgang gefordert sind**
- 5. So konkret wie möglich**
- 6. Anpassungen nur nach Absprache**

# Prävention

## Prävention

= Anpassen der Rahmenbedingungen

= Förderung alternativer Handlungsmuster

### Anpassen der Rahmenbedingungen:

- Umwelt anpassen
- Vorhersehbarkeit schaffen
- Anforderungen/ Aufgaben verstehbar gestalten und/oder reduzieren
- Stärken und Interessen in Aktivitäten nutzen
- Abwechslung schaffen
- Sensorische Aspekte beachten

# Fragen, Anmerkungen....

**Kontakt:**

**[wolfgang.ludwig@bethel.de](mailto:wolfgang.ludwig@bethel.de)**

**[www.autea.de](http://www.autea.de)**