



Krisenintervention
auf institutioneller
Ebene

Franz Holderegger

DASSOZ Tagung 2022

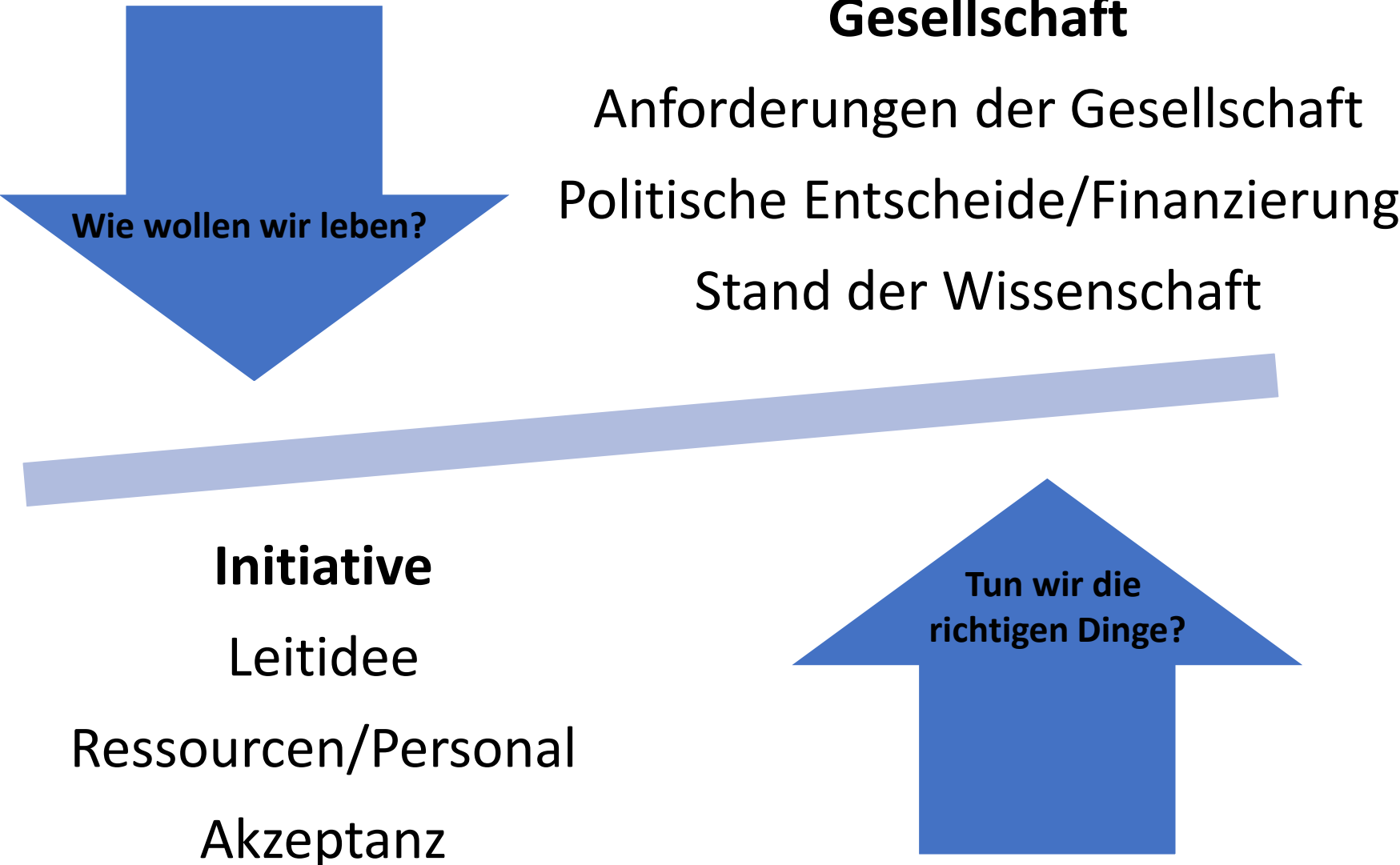




Abbildung 1. Hospitalisierungen in psychiatrischen Kliniken und Abteilungen, 2012–2017.
Quelle: BFS – Medizinische Statistik der Krankenhäuser (MS) und Statistik der Bevölkerung und der Haushalte (STATPOP) / Analyse Obsan 2019

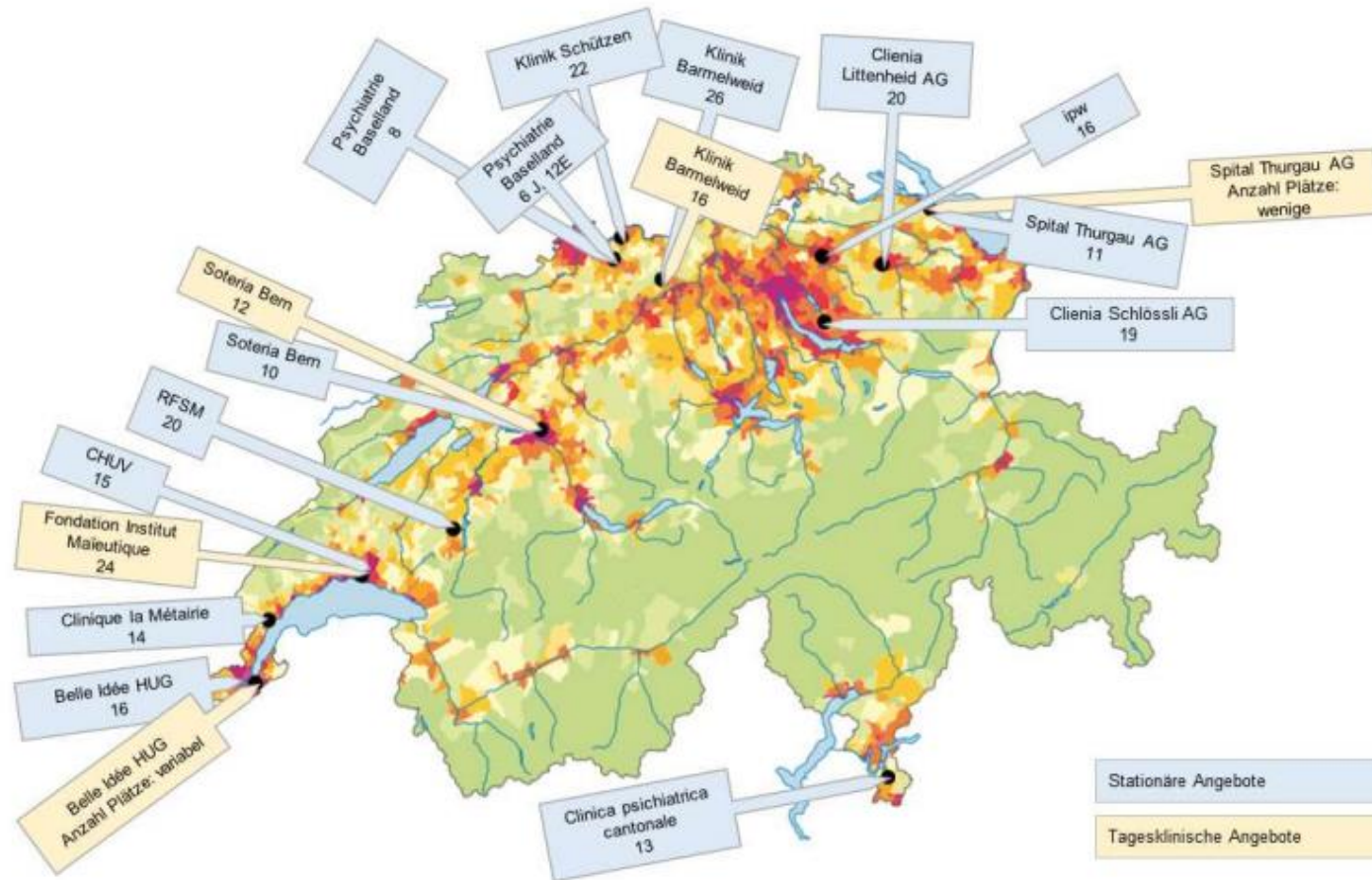
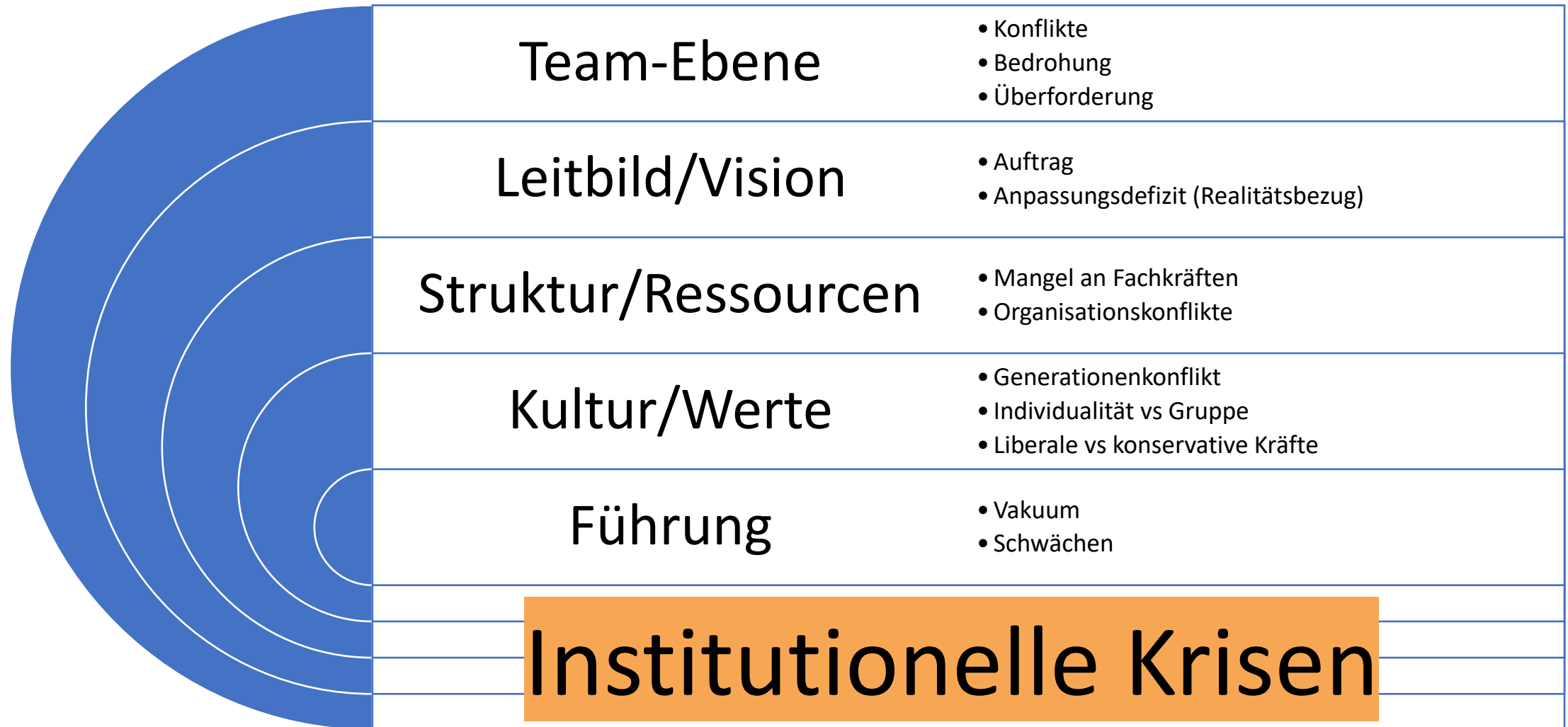


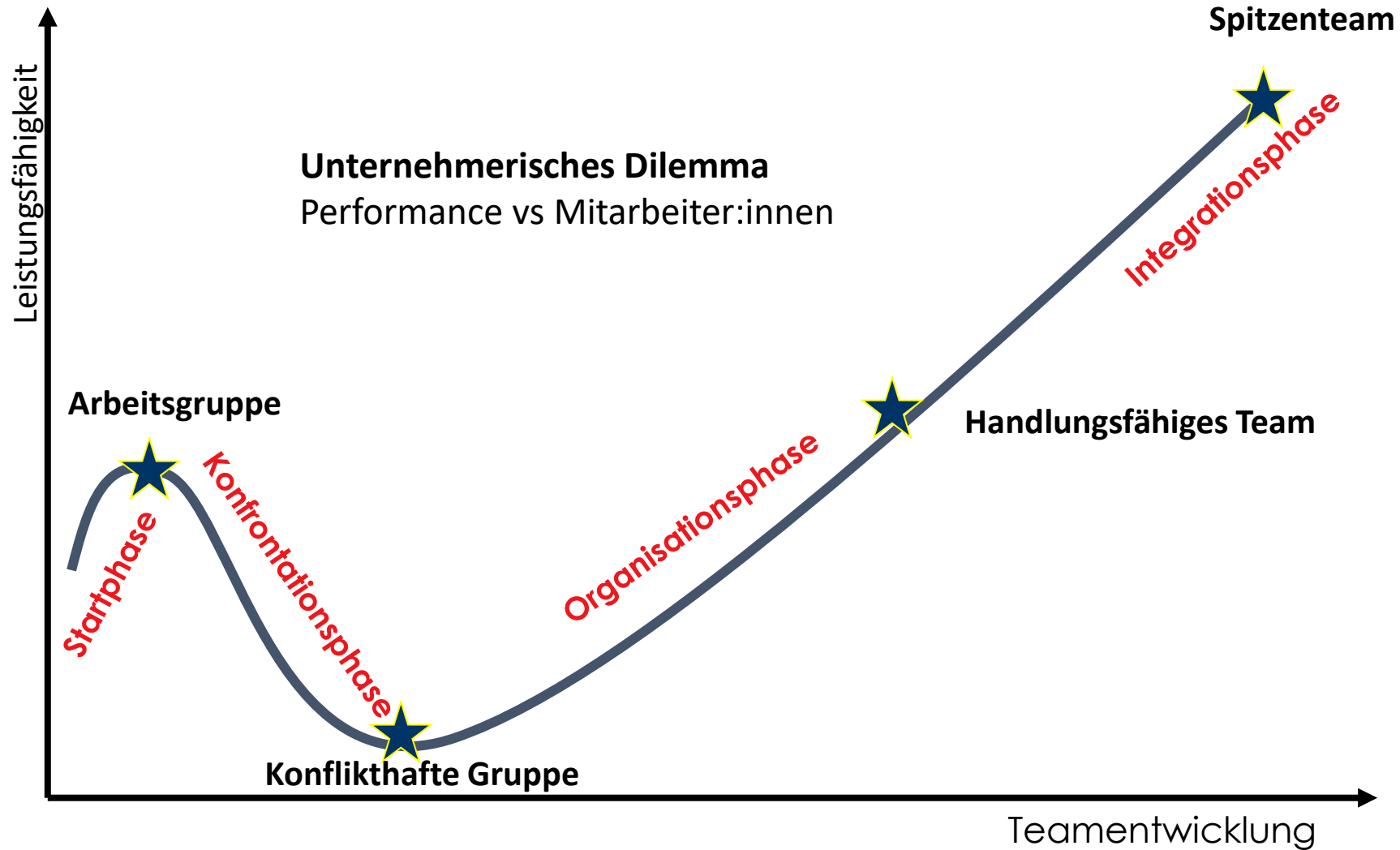
Abbildung 2. Übersicht der stationären und tagesklinischen transitionspsychiatrischen Angebote und der Angebote für junge Erwachsene in der Schweiz. Die Nummer gibt die Anzahl der Behandlungsplätze an. J = Jugendliche, E = Erwachsene. CHUV = Centre Hospitalier Universitaire Vaudois, HUG = Hôpitaux Universitaires de Genève, ipw = Integrierte Psychiatrie Winterthur, RFSM = Réseau Fribourgeois de Santé Mentale.

Quelle der Landkarte: Bundesamt für Statistik (https://www.atlas.bfs.admin.ch/maps/13/map/mapIdOnly/20695_de.html).

Mögliche interne Krisenherde



Teamphasen (nach Tuckman)

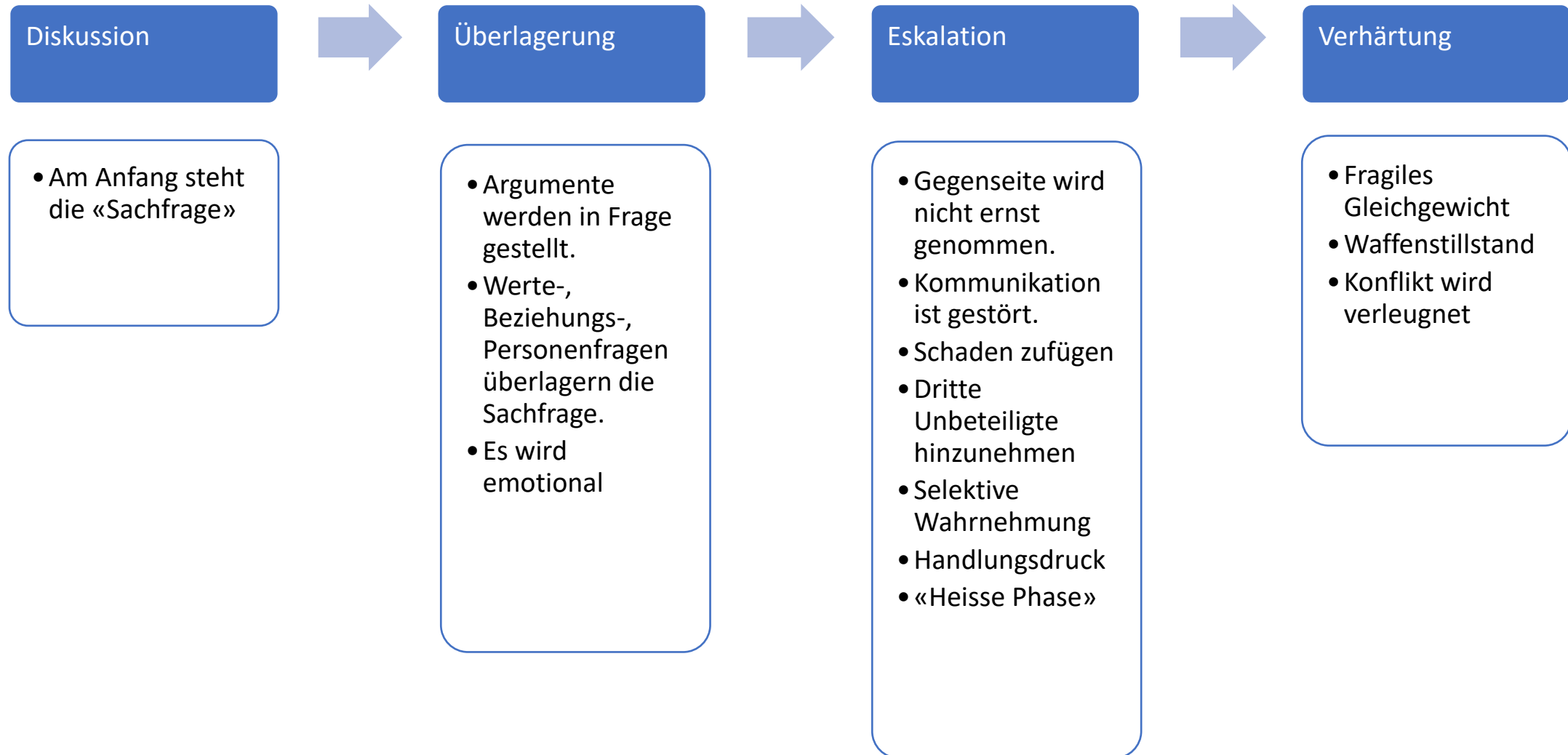


Konfliktanalyse – Stress im Team

- Was ist der Gegenstand des Konfliktes? Worum geht es?
- Verlauf: was ist passiert? Was ist eskalierend/deeskalierend?
- Wer sind die Parteien? Betroffene oder Nutzniesser?
- Art des Konfliktes: Wertschätzungs-, Beurteilungs- oder Machtkonflikt

Allgemein besteht die Tendenz, Konfliktsituationen möglichst schnell mit den bekannten Mitteln zu lösen. Eine ausführliche Analyse braucht Zeit!

Konfliktphasen in Teams



Fürsorgepflicht

Gemäss Art. 328 Abs. 1 OR hat der **Arbeitgeber** im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht sexuell belästigt werden und dass den Opfern von sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Gesundheitsschutz bezieht sich auf

- die Arbeitsabläufe
- den Schutz des Arbeitnehmers vor selbst verschuldeten Unfällen
- das Verhalten Dritter während der Arbeit oder in der Ruhezeit
- **den Schutz vor Stress (negativ empfundene Anspannung).**

Sechs Schritte in der Krisenintervention

nach Caplan

- Den Krisenanlass verstehen
- Eine gemeinsame Krisendefinition erstellen
- Gefühle ausdrücken bzw. mildern
- Gewohnte Bewältigungsstrategien aktivieren, Realität konfrontieren
- Nach neuen Lösungen suchen
- Rückblick und Bilanz

Das BELLA Konzept

nach Sonneck, 2000

- B** Beziehung aufbauen
- E** Erfassen der Situation
- L** Linderung von Symptomen
- L** Leute einbeziehen, die unterstützen
- A** Ansatz zur Problembewältigung finden

SAFER-Modell

(Everly, 2002)



Sicherheit: von Stressoren wegbringen, Stimulanzverminderung



Anerkennen: Anerkennen der Krise (kognitiv! -> «W-Fragen» ohne «warum?»)



Fördern: Verstehen fördern -> erzählen lassen, zuhören, Informationen geben



Ermutigen: Ermutigung von Handlung und positiven Bewältigungsversuchen



Rückführung: in Eigenständigkeit/ Handlungsfähigkeit, kommende Zeit strukturieren

Welche Unterstützung wünschen sich Mitarbeitende bei überhitzten Situationen?

Aus den Rückmeldungen der Teilnehmenden des Themenblocks.

- Sich Zeit nehmen für Anliegen, den Ernst der Sache erkennen und Emotionen zulassen. Zuhören...
- Störungen und Irritationen ansprechen – Krise als Signal nutzen
- Struktur, Sicherheit, Haltung und «Krisenwerkzeuge» sind präsent
- Orientierung, Führung und Verantwortung sind erkennbar
- Kommunikation und «Zeitinseln» haben Vorrang
- Schutz, Perspektiven und Hoffnung werden ausgesprochen
- Externe Hilfe anfordern, Netzwerke aktivieren

*Jede Zusammenarbeit ist schwierig, solange
den Menschen das Glück ihrer Mitmenschen
gleichgültig ist.*

Dalai Lama