

## „Fasten your seat-belt“ – Ein Beitrag zur Sicherheit von Helfern in der therapeutischen und sozialen Arbeit.

von Inge Liebel-Fryszter

*Die rasanten und tief greifenden Veränderungen bedeuten für viele Menschen den Verlust von äußerem und innerem Halt. Existenzgrundlagen, Perspektiven, Werte erodieren für viele. In diesem Klima entsteht zunehmend der Nährboden für gewalttätiges Verhalten, ein Phänomen, das nicht vor den Türen von Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens halt macht. Es fehlen jedoch häufig Konzepte und Handlungsstrategien für den Umgang mit Übergriffen durch Klienten, die betroffenen Fachkräfte fühlen sich dadurch allein gelassen und überfordert. Aus der Auseinandersetzung mit solchen Situationen entwickelt die Autorin Hinweise für die Prävention, das akute Handeln und die Nachsorge bei gewalttätigen Übergriffen. Für die Betroffenen soll größtmögliche Sicherheit erreicht werden, ohne die pädagogische und therapeutische Arbeit zu strangulieren.*

In meiner Rolle als Supervisorin und Ausbilderin im systemischen Arbeiten bin ich in den letzten Jahren immer wieder mit Sicherheitsfragen professioneller Helfer beschäftigt. Ich arbeite in diesen Kontexten mit Ärzten, Psychologen, Pädagogen, Sozialarbeitern, Sozialpädagogen, Ergotherapeuten und Erziehern. Immer wieder werden dabei Prozesse mit Klienten oder Patienten thematisiert, die Gewalt, Übergriffe und Bedrohung gegenüber den Helfern beinhalten. Einrichtungen, ob Psychiatrie, Jugendhilfe, Obdachlosenhilfe, Schulen, die sich nach solchen Ereignissen in einer Spirale ausbreitender Gefährdung, Unsicherheit und Gewalt befinden, sind keine Seltenheit.

Ob es der Angriff auf Ärzte oder das Pflegepersonal in der Psychiatrie, die physische Verletzung von Erziehern in der Jugendhilfe, Überfälle, Beschädigungen von Eigentum, Todesdrohungen, sexuelle Belästigung und Bedrohung in der Obdachlosenhilfe sind, die Folgen für die Professionellen, Klienten und die Organisation sind immens. Der Kontext und die Beteiligten sind austauschbar. Ist ein solcher Prozess erst einmal im Gang, führen dann hastig eingeführte Sicherheitsmaßnahmen meist zuerst einmal eher zu weiteren symmetrischen Eskalationen durch positive Rückkopplungseffekte.

Im alltäglichen Leben von Organisationen und ihren Teams werden Gefährdungsfragen aus meiner Erfahrung eher unterschwellig behandelt oder gar verleugnet. Das Konzept der inneren und äußeren Sicherheit ist im Zusammenhang mit der Rezension der Erkenntnisse der Traumaforschung in den Blick von Therapeuten und Sozialarbeitern geraten. (Reddemann 2004, S. 95 ff.) Hier geht es vorrangig um die Sicherheit der Klienten. Die Interaktionsprozesse mit den professionellen Helfern und den Organisationskontexten sind meines Wissens bisher relativ wenig reflektiert.

Ich möchte im Folgenden der Frage nachgehen, was die Arbeitsprozesse mit Klienten in sozialen Organisationen sicherer macht. Ich beziehe mich auf Organisationen, die vornehmlich mit einer Klientel arbeiten, die nicht zu Gewalt neigt, die aber immer auch Klienten haben, die die Möglichkeit in sich tragen, gewalttätig und übergriffig zu werden und die das auch manchmal tun.

## „Fasten your seat-belt!“

### Sicherheit in anderen gesellschaftlichen Bereichen

- Sicherheit ist in vielen gesellschaftlichen Bereichen ein absolut selbstverständliches Konzept, das im Hintergrund von vielerlei äußerst angenehmen Aktivitäten stets präsent ist. Sei es die Security auf einem Abiball, - ohne die geht es zumindest in Frankfurt nicht - seien es Sicherheitshinweise beim Erwerb von Kinderspielzeug, im Schwimmbad, in der U-Bahn, beim Glühbirneneinschrauben, bei all diesen Aktivitäten sind Sicherheitssysteme mehr oder weniger präsent und bleiben dennoch im Hintergrund. Könnten wir davon nicht für die Arbeit mit unserer Klientel lernen?
- Sicherheit ist systemisch zu sehen. Wenn wir Sicherheitskonzepte in anderen gesellschaftlichen Bereichen betrachten, sind diese immer komplex und beinhalten an vielen Stellen Rückkopplungs- und mannigfaltige Kommunikationsprozesse. Sicherungssysteme werden gewartet, organisiert, immer wieder in den Blick genommen, geschult und in Erinnerung gerufen.
- Der Mensch steht im Zentrum der Sicherheitskonzepte. Die Häufigkeit der Schlagzeile: „...die Ursache war menschliches Versagen.“ belegt das. Mitarbeiterschulungen zum Thema sind in Branchen, in denen Sicherheit großgeschrieben wird, alltäglich.
- Sicherheit ist immer relativ. Eine hundertprozentige Sicherheit gibt es nicht. Selbst aufwendige Sicherheitssysteme haben Lücken. Für diese statistisch unwahrscheinlichen Notfälle gibt es wiederum Konzepte, Gremien und Vorgehensweisen, was nun wie zu tun ist. Die Deutsche Bundesbahn hat selbstverständlich ein Konzept in der Tasche, was sie mit ihren Loks, Passagieren, aber auch mit ihrem Personal nach Unglücken macht und welche Unterstützung sie wem anbietet.

Das Beratungsunternehmen Crisadvice bietet Organisationen die komplette Infrastruktur rund um diese Notfälle.

## **"Fasten your seat-belt"**

### **Besondere Aspekte von Sicherheit in der sozialen Arbeit**

#### **Sicherheitsbewusstsein – die Gefährdung liegt in unseren Klienten**

In den Organisationen selbst braucht es Sicherheitsbewusstsein. Dies ist eine Grundvoraussetzung. Ohne dieses gibt es keine soliden Abläufe in Organisationen, die in Gefahrensituationen schnell aktiviert werden können und die Sicherheit im Hintergrund garantieren. Ohne dieses Bewusstsein in der Organisation ist die Aufmerksamkeit der Mitarbeiter für Gefahrensituationen getrübt. Sicherheitsbewusstsein darf aber, genau wie in anderen Bereichen gesellschaftlichen Lebens, nur ein Aspekt der Arbeit mit unserer Klientel sein, der möglichst im Hintergrund zu bleiben hat. Sicherheitselemente müssen in den Arbeitsprozessen mitbedacht sein, ohne diese qualitativ oder ihre Zielrichtung zu verändern. In unseren Arbeitsfeldern ist dies besonders bedeutsam, da unsere eigentliche Aufgabe ist, zu erziehen, zu heilen, zu beraten oder anderweitig zu unterstützen. Diese Prozesse zu verbessern und möglichst optimal zu gestalten ist Sinn und Zweck unseres beruflichen Handelns. Die einfache Erhöhung von Sicherheitsmaßnahmen, ohne das Hauptaugenmerk weiterhin auf unsere Kernaufgabe zu richten, wirkt sich in der helfenden Arbeit mit Menschen besonders kontraproduktiv aus. Da das Gefahrenpotential ja in den Klienten liegt, wirkt jede Einschätzung oder Sicherheitsmaßnahme sehr direkt in unsere Arbeit. Kreisförmige Prozesse, die dem Motto folgen „Wo über Sicherheit nachgedacht wird, muss es auch Gefahren geben.“, wirken auf Helfer und Klienten. In der Folge kann Angst entstehen, die sich wiederum auf die Prozesse mit den Klienten auswirkt und diese eher unsicherer macht.

#### **Der Mensch ist in der sozialen Arbeit wichtigster Sicherheitsträger**

Gefahrenereinschätzung, Evaluation von Gefährdungen, Wahrnehmung kritischer Episoden ist in unserer Arbeit nur von uns selbst zu leisten. Die Einschätzung von Gefährdungen in unseren Arbeitsfeldern ist immer subjektiv und stark situationsabhängig. Sondersituationen machen besondere Kommunikationsprozesse vonnöten. Diese Situationen zu erkennen und ad hoc in den selbstbewussten Austausch mit Kollegen und Vorgesetzten zu gehen, um Sicherheit herzustellen erfordert Fachlichkeit, Aufmerksamkeit und ein gesundes Verhältnis zu sich selbst.

Wir Helfer müssen zu einem Minimum an Selbstfürsorge in der Lage sein. Bedingt durch stark altruistische geprägte Motivationen bei der Berufswahl ist dies nicht immer gegeben und in der Aus- und Fortbildung zu wenig geschult. Sicherheitsaspekte werden in Weiterbildungen wenig thematisiert. Selbsterfahrerische Elemente, die das eigene Verhältnis zu Gefahr und Gefährdung beinhalten und Kenntnisse über Täteraspekte von Klienten und den Umgang damit, ist in der normalen Aus- und Fortbildung wenig repräsentiert. Fortbildungen im Bereich der Arbeit mit traumatisierten Menschen behandeln zumindest den Aspekt der Selbstfürsorge ausführlich.

#### **Soziale und therapeutische Arbeit in Organisationen ist Teamarbeit**

Leistungen von Organisationen der Jugendhilfe, der Sozialarbeit und Kliniken, werden in der Regel hoch arbeitsteilig erbracht. Eine gute Kooperation im Team erhöht die Qualität der erbrachten Leistung in allen Bereichen. In Systemen, die mit potentiell gewalttätigen Klienten arbeiten wird immer wieder das Paniksystem der beteiligten Menschen aktiviert. Ein höheres Aggressionspotenzial und Fluchttendenzen sind Folgen einer solchen Aktivierung. Die Prozesse der Klienten spiegeln sich dann häufig in den Teams der Helfer. Offene oder latente Teamkonflikte, die meist an den Schnittstellen in der Organisation entstehen, sind mögliche Symptome. Vorgesetzte und Mitarbeiter, unterschiedlicher Berufsgruppen, kooperierende Teams geraten in Konflikte und tragen auf diese Weise die Aggression der Klienten weiter. Der Stresspegel steigt. Die Arbeit mit der Klientel wird schwieriger. Kreisläufe von Unsicherheit, Angst, Gefährdung und weiterer Ansteckung entstehen. Menschen, die an solchen Stellen arbeiten, sind gefährdet.

Das wirksamste Mittel Menschen in Angst und Panik zu beruhigen sind wiederum andere Menschen. Vertrauen und die Erfahrung von Rückhalt und Zugehörigkeit bewirken ein Gefühl von Sicherheit. (Hüther, G. S. 37) Fachkompetente, offene, verlässliche und wohlwollende Kollegen sind wichtig, um Stress regulieren zu können.

Das Teamgeschehen ist in den genannten Arbeitsfeldern besonders wichtig. Für die Pflege von Beziehungen, das Arbeiten in fachlich guten Kooperationsstrukturen, Reflexion und Austausch muss Zeit vorhanden sein. Gute Teams sorgen für sichere Prozesse mit ihren Klienten.

### **Krisenmanagement – auch für den Helfer muss gesorgt werden**

Statistische Risiken treten immer auch irgendwann real auf. Auch in unserem Arbeitsfeld wird also immer wieder etwas passieren. Das will gehandhabt werden. Ein solides Krisenmanagement und eine geplante Nachsorge müssen in Arbeitsabläufen einer Organisation bedacht werden und sollten vorbereitet sein, um die Folgen für die Menschen, die wir betreuen, behandeln, beraten und die Folgen für uns, die wir diese Arbeit tun, zu minimieren. In helfenden Berufen ist bei gewalttätigen Übergriffen auf Helfer neben den bekannten posttraumatischen Symptomen (ICD 10, F 43.0: Posttraumatische Belastungsstörung) stets eine Infragestellung der eigenen professionellen Identität mit enthalten. Grundmotivationen altruistischen Handelns werden in Frage gestellt, wenn Klienten ihre Helfer verletzen. Dies geschieht um so mehr, wenn diese Möglichkeit im Umgang mit der Klientel vorher geleugnet wurde. Ein Nachsorgeangebot für betroffene Mitarbeiter und ihre Teams ist in der sozialen Arbeit besonders wichtig. Unser Haupthandwerkszeug sind wir selbst. Psychische Verletzungen durch Übergriffe wirken direkt in die Arbeitsprozesse mit unseren Klienten und Teamkollegen. Zynismus, Burn out, Angst sind mögliche Symptome und immer Begleiter unsicherer Arbeitsbedingungen.

### **Ökonomie und Sicherheit**

Übergriffe auf das Personal haben immer Auswirkungen auf die Klientengruppe. Übergriffe destabilisieren, in dem sie Ängste hervorrufen, bisher verstecktes Aggressionspotential bei anderen Klienten durch Ansteckungsprozesse wecken, die Autorität der Helfer schwächen. Prozesse symmetrischer Eskalation kurbeln dann eine Gewaltspirale an.

Wird dies publik, hat dies schnell gravierende ökonomische Folgen für die Einrichtung, falls diese Marktgesetzen unterliegt. Die Belegung wird weniger. Erhöhte Krankenstände und Personalfuktuation sind eine andere Folge. Aber auch ein erhöhter Verschleiß von Material und Mobiliar erzeugt Kosten, in nicht unerheblichem Ausmaß.

### **Sicherheit braucht überall Routinen**

Abläufe in Notfallsituationen müssen geübt sein. In Notfallsituationen greifen Reflexe – Kampf oder Flucht. Diese kann ich nur durch stark automatisierte eingeübte Handlungsabfolgen überlagern. Sind Abläufe lebensnotwendig, müssen sie regelmäßig trainiert, in Erinnerung gerufen und auf ihr Funktionieren getestet werden. Beispiele dafür sind: Fixierungen in der Psychiatrie oder Deeskalation in aggressiven Konflikten.

### **Sicherheit konkret – Was trägt zur Sicherheit bei?**

Hier einige praktische Folgerungen, die teilweise mit Supervisionsgruppen an konkreten Fragestellungen erarbeitet wurden:

## **Prävention**

### **Erarbeitung von Abläufen im Notfall**

Abläufe in Notfallsituationen sollten im Team erarbeitet und mit Vorgesetzten abgesprochen und festgelegt werden. Sie sind regelmäßig zu überprüfen und zu aktualisieren. Dazu gehört z. B. an Rufbereitschaften zu erinnern, notwendige Telefonnummern gut sichtbar aufhängen, schauen, dass Schlüssel da sind; Hilferufeabsprachen mit anderen Teams oder Vorgesetzten über Handys, Pacer etc. . . . Andere Abläufe in Notfallsituationen sind hochspezialisierten externen Spezialisten zu überlassen, wie Polizei, Feuerwehr etc. . . Auch hier muss besprochen werden, wie das vonstatten gehen soll.

### **Einarbeitung neuer Mitarbeiter**

Werden neue MA eingearbeitet, ist dies ein Anlass, die Sicherheitsaspekte in der Arbeit zu thematisieren.

### **Gefährdungseinschätzungen der Klienten und Folgerungen**

Diese sollten fester Bestandteil der Arbeit sein. Eine Gefahreneinschätzung beinhaltet Daten aus der Vorgeschichte der Klienten. Gab es Fremdgefährdungen in der Vergangenheit. In welchen Kontexten fanden sie statt ? Welcher Art waren sie? Was waren die Folgen? Besonders anfällige Situationen in den

eigenen Arbeitsprozessen sollten dabei immer wieder in den Blick genommen werden. Dies können Zeitpunkte von Neuaufnahmen in der Gruppe, Schichtwechsel, Personalwechsel, anstehende Entlassungen etc. sein. Haben wir Klienten, die in diesen kritischen Situationen besonders reagieren könnten? Woran merken wir schon vorher, dass ein Klient gewalttätig werden könnte? Was müssen wir tun, damit er gewalttätig wird? Was können wir tun, um wenig Risiko einzugehen? Zu einer Gefahreinschätzung gehört auch ein subjektiver Teil. Dies bedeutet, dass Teammitglieder eigene Angstgefühle ernst nehmen und diese im Team besprechen. Evtl. sind weitere Menschen zur Einschätzung hinzuziehen. Ist das Ergebnis, dass eine potentielle Gefährdung vorliegt, sollte die Arbeit mit diesem Patienten oder Klienten vor diesem Hintergrund genau reflektiert werden. Größtmögliche Sicherheit für alle Beteiligten sollte gewährleistet sein. Subjektives Unsicherheits erleben sollte auch weiterhin ernst genommen werden.

Eine Gefährdungseinschätzung sollte immer auch mit den Klienten erfolgen. Hierbei sind lösungsorientierte, positive Formulierungen des Zielzustandes nach de Shazer sinnvoll, z. B.: „Auf einer Skala von 0-10, wenn 10 das friedliche, sichere Miteinander mit anderen Menschen und ihrer Umwelt ist, wo würden Sie sich momentan einordnen?“ Hat man so eine Selbsteinschätzung eines Klienten, kann man im Weiteren erfragen, wie verschiedene andere Menschen ihn einschätzen. „Wie würde Ihre Frau Sie derzeit einstufen?“ Solche Fragen ermöglichen eine Gefährdungseinschätzung mit möglichst hoher Beteiligung und Transparenz und damit einhergehend mit hoher Kontrolle durch den Klienten. Dies reduziert Stress und wirkt damit direkt auf einen Faktor der Gewaltbereitschaft. „Wann in der letzten Zeit waren Sie auf der 8?“ „Was war da anders?“ „Was können Sie oder andere tun, damit Sie von der 3 auf die 4 kommen?“ (Kim Berg; 2001, S. 93 ff).

### **Eine gute Teamkooperation pflegen**

Eine vertrauensvolle Kommunikation im Team schützt. Die Teamkooperation ist immer wieder zu überprüfen. Dazu ist es hilfreich, diese Evaluation zum festen Bestandteil der eigenen Abläufe zu machen. Dies könnte eine kurze Runde in jeder Teamsitzung sein, oder auch vierteljährig auf der Tagesordnung stehen. Verlässliche Strukturen geben Sicherheit. Offenheit im Team und Raum für Belange von Einzelnen sind wichtig. Beispiel: Ein Kollege hat Angst in einer bestimmten Konstellation alleine zu arbeiten. Dies ist im Team anzusprechen und nach einer Lösung zu suchen. Sicherheitsstandards der Kooperation helfen ebenfalls. Beispiel: Bestimmte Arbeiten machen wir nur zu zweit. Bestimmte Dienste machen Frauen nicht allein. Unsere Privatadresse geben wir Klienten nicht.

### **Wert und Klima von Gewaltfreiheit kommunizieren**

Gewaltfreiheit ist auch mit den Klienten/Patienten zu besprechen. Dafür zu sorgen, dass ein entsprechendes Klima möglichst weitgehend hergestellt wird, ist präventiv wichtig. Antigewaltverträge mit einzelnen Klienten werden in manchen Organisationen genutzt und sind dann Bestandteil der Arbeitsziele mit den Klienten.

### **Regelmäßige Deeskalationstrainings**

Diese müssen nicht unbedingt mit teuren externen Trainern durchgeführt werden. Ressourcen in der Einrichtung oder von kooperierenden oder benachbarten Organisationen können genutzt werden. Das Beispiel einer sozialen Organisation, die regelmäßig mit Kollegen einer benachbarten Polizeidienststelle ihre Deeskalationskompetenzen auffrischt, zeigt dies. Eine solche Kooperation hat zudem den Vorteil, dass Vernetzungen entstehen, die Kooperationen im Notfall vereinfacht.

### **Eigene Reaktionen kennen**

Die Reflexion des eigenen Verhaltens und der Gefühle in Gefahrensituationen ist m. E. selbstverständlicher Bestandteil professionellen Handelns. Zudem sollte sie Bestandteil der Aus- und Fortbildung sein. Teamsupervisionen, aber auch gezielte Einzelsupervisionen können von Seiten der Organisation angeboten werden. Regelmäßige Rückmeldungsprozesse von Kollegen und Vorgesetzten sind hilfreich.

### **Kontakte zu benachbarten Teams pflegen**

Kollegen benachbarter Teams können in schwierigen Situationen unterstützen. Dies ist manchmal institutionell geregelt. Beispiel: In Team B und Team A muss der Dienstplan so synchronisiert sein, dass immer ein Mann für beide Häuser präsent sein könnte. In jedem Falle ist es hilfreich, ein gutes Verhältnis zu den Nachbarteams zu pflegen und die Nachbarteams zu kennen. Konkurrenz um die besseren Konzepte, Berührungängste o. ä. machen die Zusammenarbeit im Bedarfsfall schwierig oder sorgen für Konflikte hinterher. Gemeinsame Fortbildungen, Teambesprechungen, Feiern, Aktionen, Hospitationen

und informelle Besuche sind ein paar Möglichkeiten der Kontaktpflege und erhöhen die Sicherheit in einer Organisation.

## **Fürsorge**

Überarbeitete, gestresste Helfer stellen für sich selbst und andere ein Sicherheitsrisiko dar. Für den eigenen Ausgleich zu sorgen ist Teil von Selbstfürsorge der Professionellen. Der Beitrag der Organisation ist ein angemessener Umgang mit Arbeitszeit, Pausenreglements, Dienstplänen und Personalschlüsseln.

## **Akutes Handeln**

In Belastungssituationen wird unser Stresssystem aktiviert und es kommt zu automatisierten Kampf- oder Fluchtreaktionen. Der Umgang mit Gewalt ist nicht objektiv oder schematisch zu regeln. Jede Situation, in der es zu Gewalt kommt, ist spezifisch. Die subjektive Wahrnehmung und Reaktion aller Beteiligten ist entscheidend. Eine gute Prävention und Nachsorge bieten einen optimalen Rahmen für professionelles Handeln in Gefährdungssituationen. Die konkreten Handlungsmöglichkeiten variieren in verschiedenen Arbeitsfeldern und Situationen.

Einige allgemeine Punkte zum akuten Handeln möchte ich dennoch nennen.

**Ruhig bleiben**, eigene Stressreaktion versuchen in den Griff zu bekommen.

**Situation einschätzen** und Wissen über Deeskalationsmöglichkeiten aktivieren. Überblick behalten.

**Nicht allein handeln**, andere hinzuholen, Teamkollegen, Kollegen aus benachbarten Teams, Notrufhotline zur Vorgesetzten.

**Eigene Sicherheit geht vor**. Wie komme ich aus der Situation heraus, sodass möglichst wenig Schaden entsteht.

## **Nachsorge**

### **Freiwilliges Angebot für die Betroffenen**

Gesprächsangebote mit Vorgesetzten, externen oder auch internen Fachkräften unterstützen die Verarbeitung von Belastungssituationen. Im Mindesten sollte eine gezielte und fachkompetente Aufklärung über posttraumatische Belastungsreaktionen sowie über einen Heilung fördernden Umgang mit sich selbst nach einem solchen Vorfall erfolgen.

### **Pause / Erholung**

Es sollten Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, die es Mitarbeitern nach Eskalationen ermöglichen, sich zu erholen. Betroffenen können eine Zeit lang mehr Wahlmöglichkeiten hinsichtlich der Klienten zugestanden werden. Da jede Person Extremsituationen unterschiedlich verarbeitet, entscheidet immer der betroffene Mensch, was für ihn gut ist.

### **Meldung an die Berufsgenossenschaft**

Eine Meldung als Betriebsunfall gehört ggf. zum selbstverständlichen Repertoire, auch wenn es nicht zu körperlichen Verletzungen kam, um spätere Ansprüche der Betroffenen abzusichern. Dies sollte jedoch nur mit Absprache des Betroffenen geschehen.

### **Teamreflexion**

Auch die Teams müssen Extremsituationen verarbeiten. Dies sollte im offiziellen Rahmen einer Teamsitzung erfolgen und nicht nur zwischen Tür und Angel. Entlastung gegenseitiger Unterstützung und Austausch ist hier ein Ziel. Im Weiteren dient eine Reflexion dem Lernen für zukünftige Situationen. Was ist geschehen? Welche Konsequenzen ziehen wir aus dem Vorfall? Haben unsere Sicherheitsstandards getragen? Gibt es Lücken?

### **Kurzfristige Sicherheit**

Zur Nachsorge gehört natürlich auch, dafür Sorge zu tragen, dass unmittelbar für eine sichere Arbeitssituation gesorgt wird. Diese kann z.B. kurzfristig durch Verlegungen, Wechsel von Personal oder Klienten / Patienten hergestellt werden.

## **Literatur:**

- [www.crisadvice](http://www.crisadvice)
- Reddemann, Luise; Psychodynamisch Imaginative Traumatherapie, Pfeiffer 2004
- Hüther, Gerald; Wie aus Gefühlen Stress wird, Vandenhoeck und Ruprecht 2003
- ICD 10, Internationale Klassifikation psychischer Störungen; Verlag Huber 1993
- Konfliktmanagement in psychiatrischen Einrichtungen, Herausgeber: Landesunfallkasse Nord-Rhein-Westfalen, Düsseldorf
- Psychiatrische Praxis 2/2004, Fachzeitschrift, Gewaltprävention als Programm einer psychiatrischen Klinik [www.thieme.de/fz/psychiat-praxis/02\\_04/praxis\\_0.3.html](http://www.thieme.de/fz/psychiat-praxis/02_04/praxis_0.3.html)