

Empfehlungen zum Vorgehen bei der Implementation des PART®-Konzepts in einer Institution

Grundsätzliches

Wenn man Geld und Arbeitszeit in ein Projekt investiert, sollte man sich generell überlegen, ob die Investitionen gut angelegt sind oder ob an entscheidender Stelle getätigte zusätzliche Investitionen (Geld und Arbeitsaufwand) die Erfolgsaussichten des Projektes um ein Vielfaches erhöhen.

Eine PART®-Trainerinnen und Trainer-Ausbildung bedeutet in der Regel eine gewisse Investition von finanziellen und personellen Mitteln.

- Die finanziellen Mittel sind allerdings überschaubar und transparent und liegen pro Trainer/-in damit deutlich unter den Kosten für ein Basisseminar, wenn es durch eine/n externe/n Trainer/-in durchgeführt wird. Die Folgekosten sind die organisatorischen Kosten der Einrichtung (Druck des PART®-Handbuchs für Teilnehmende, Ergänzendes Arbeitsheft zum Basisseminar, Räumlichkeiten, Medien, Pausengetränke usw.) sowie alle drei Jahre die Kosten für ein 2-tägiges PART-Auffrischungs- und Vertiefungsseminar.
 - Die personellen Mittel setzen sich zusammen aus den rechnerischen Kosten für die Freistellung des/des Trainers/-in für die Ausbildung (9 Ausbildungstage inkl. Selbstlernphase) sowie die Zeiten, die die Trainer/-innen später für die Vorbereitung, die Durchführung und die Nachbereitung eines eigenen Seminars benötigen.
- Trainer*innen, die in der Einrichtung auf sich allein gestellt sind, können ihre Wirkung i. d. R. nur sehr begrenzt entfalten.
 - Eine ungünstige Trainer/-innen-Auswahl kann den Erfolg des Projektes erheblich gefährden.
 - Die Implementation des PART-Konzepts ist ein wesentlicher Baustein eines Arbeitssicherheitskonzepts.
 - Das PART-Konzept qualifiziert für den professionellen Umgang mit Aggressions- und Gewaltsituationen. Es sollte daher auch ein wichtiger Teil des Qualitätssicherungskonzepts der Einrichtung werden.
 - Kompetent mit herausfordernden, aggressiven und gewalttätigen Klienten/innen umgehen zu können, ist ein besonderes Qualitätsmerkmal einer Institution - gerade auch in der Außendarstellung.

Vorgehensweise

Die Implementierung sollte vor der PART-Trainerinnen und Trainer-Ausbildung angedacht werden. Die PART-Training GmbH kann bei Bedarf unterstützen.

Folgende Fragen sollten vorab gestellt werden:

- Was genau soll erreicht werden?
- Wie soll das PART®-Konzept in der Institution verankert werden?
- Was wird dazu benötigt?
- Was ist schon vorhanden (Ist-Analyse, Ressourcen identifizieren: vorhandene Strukturen und Kompetenzen)?
- Was muss ergänzt werden?
- Wer begleitet den Implementierungsprozess in der Institution? Welche Rolle übernimmt dabei die Leitungsebene?
- Wer könnte als Trainer/-in fungieren (siehe Eignung Trainer/-auswahl)?

- Welche internen und externen Kooperationspersonen sollen einbezogen werden (Betriebsärztlicher Dienst, Personalvertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Arbeitsschutzausschuss, QM-Beauftragte/r, Unfallversicherungsträger, Vertreter der Klienten/-innen bzw. Patienten/-innen, Angehörigenvertretung, komplementäre und kooperierende Einrichtungen usw.)?

Danach oder parallel:

- Vorgespräch zwischen Geschäftsführung der PART-Training GmbH und der Leitung der Einrichtung
- Ggf. Basisseminar vor Ort mit Beteiligung der Leitungsebenen, der Personalvertretung und verschiedener Berufsgruppen
- Ggf. Gespräch eines Mitglieds der Geschäftsführung der PART-Training GmbH mit der Einrichtungsleitung vor Ort zum vertieften Verständnis
- Auswahl der geeigneten Personen für die PART-Trainerinnen und Trainer-Ausbildung durch die Leitung der Einrichtung (siehe Eignung Trainer/-auswahl)

Welche Kosten entstehen durch die Ausbildung?

Die Ausbildung dauert aktuell neun Tage inklusive einer halbtägigen Selbstlernphase und wird im Hybridformat durchgeführt. In der Regel wird die Ausbildung in zwei Präsenzblöcken zu vier und drei Tagen und in ein und eineinhalbtägigen Onlineveranstaltungen durchgeführt. Die genauen Kosten entnehmen Sie bitte der Internetseite. Teilnahmegebühren enthalten die Kosten für das Material, Seminarverpflegung, ohne Unterkunft- und Reisekosten.

Mit erfolgreicher Teilnahme erhalten die Teilnehmenden die PART-Trainer/-innen Inhouse Lizenz. Die Lizenz unterliegt aus Gründen der Qualitätssicherung einigen Bedingungen:

- Anzahl der Seminare pro Jahr, mindestens 4 Seminartage. Es können 2-3 tägig Basisseminare, Auffrischungsseminare, Tagesseminare und Fallberatungen durchgeführt werden
- Laufzeit der Lizenz sind drei Jahre und die Lizenz ist auf Seminare/ Tätigkeit beim Arbeitgeber beschränkt
- Teilnahme an einem Trainer/-innen Auffrischungs- und Vertiefungsseminar alle drei Jahre
- Arbeitszeit für die Vor- und Nachbereitung von Seminaren für die Trainer/-innen.
- Pro Seminartag empfehlen wir einen Tag Vorbereitungszeit (bei der ersten Veranstaltung)

Welche Kosten entstehen nach der Ausbildung?

Alle 3 Jahre die Kosten für ein 2-tägiges Auffrischungs- und Vertiefungsseminar. Für die eigenen Seminare nur interne Kosten (Druck der Manuskripte, Seminarorganisation usw).

Förderungen

Die Ausbildung und Auffrischungen für Trainer/-innen sowie beratende Leistungen bei der Implementierung können teilweise durch Unfallkassen oder Berufsgenossenschaften gefördert werden. Bildungsscheck oder ähnliche Förderprogramme können berücksichtigt werden.

Wenn ich in einem Jahr die Bedingungen zur Aufrechterhaltung des Trainerzertifikats nicht einhalten kann, was dann?

Wenden Sie sich an die PART-Training GmbH, um zu erfahren, ob und unter welchen Bedingungen das Zertifikat evtl. noch aufrecht erhalten bleiben kann.

Termine entnehmen Sie bitte der Webseite www.parttraining.de