

*Der achtsame Umgang mit dem Selbst.
Die Wichtigkeit der Selbstfürsorge
und Achtsamkeit
in der Sozialen Arbeit mit
traumatisierten Kindern- und Jugendlichen.*

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

an der Karl-Franzens-Universität Graz

vorgelegt von

Kerstin König, BA

Valerie Wieland, BA

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachter: Univ.-Prof. Dr. phil. Arno Heimgartner

Graz, 2019

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt habe und die den angegebenen Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Ort, Datum

Unterschrift

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit ehrenwörtlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst habe, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt habe und die den angegebenen Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.

Ort, Datum

Unterschrift

Danksagung

Die vorliegende Masterarbeit forderte uns das vergangene Jahr sehr heraus und ließ uns viele Höhen und Tiefen erleben. Überglücklich, die Arbeit fertiggestellt zu haben, deren Thema uns sehr am Herzen liegt, gibt es ein paar Menschen, denen wir im Zuge dessen einen besonderen Dank aussprechen möchten, da durch sie dieser Prozess erst möglich und erträglicher wurde.

Zuallererst möchten wir uns bei unseren Eltern und Familien bedanken, die uns auf dem Weg unseres Studiums immer begleitet und tatkräftig unterstützt haben. Wir können uns sehr glücklich schätzen, einen derart starken familiären Rückhalt zu haben! Ihr habt immer an uns geglaubt und in uns etwas gesehen, was wir erst selbst entdecken mussten.

Auch bei unseren Partnern möchten wir uns von Herzen bedanken, da sie uns mit unseren Launen nicht nur ausgehalten, sondern auch stets alles dafür gegeben haben, für uns da zu sein. Danke, dass wir unsere Sorgen und Gedanken mit euch teilen können und ihr uns jeden Tag verschönert!

Ein großer Dank gilt an dieser Stelle auch unseren Freunden und Freundinnen, die immer an unserer Seite waren und für die nötige Ablenkung sorgten, wenn die Überforderung zu groß war.

Außerdem möchten wir unserem Masterarbeitsbetreuer Univ.-Prof. Dr. phil. Heimgartner ein besonderes Dankeschön aussprechen, da er von Anfang an hinter uns und unserer Arbeit gestanden ist und uns so viel Wertschätzung entgegengebracht hat. Sie waren eine hervorragende Unterstützung in diesem herausfordernden Prozess!

Ein riesiges Dankeschön geht auch an Frau Mag.^a Dr.^m Christina Rothdeutsch-Granzer, Frau Mag.^a Sabine Riesenhuber und Herrn Mag. Dr. phil. Martin Riesenhuber. Diese drei ExpertInnen lieferten uns nicht nur einen Großteil an wichtiger Literatur für die vorliegende Arbeit, sondern waren stets bereit, uns bei Fragen und Unklarheiten weiterzuhelfen. Besonders Frau Mag.^a Dr.^m Christina Rothdeutsch-Granzer trug dazu bei, dass wir ein derart großes Interesse für das Thema Selbstfürsorge entwickelten.

Zuletzt danken wir all jenen, die sich für unsere Gruppendiskussionen zur Verfügung stellten und uns mit ihrem Mitwirken besonders wertvolle Informationen für unsere Arbeit schenkten.

Von Herzen ein riesengroßes Dankeschön!

Kurzzusammenfassung

Die vorliegende Masterarbeit behandelt die Wichtigkeit der Selbstfürsorge und Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen. Die Frage, inwieweit diese die sozialarbeiterische und sozialpädagogische Arbeit der Fachkräfte beeinflusst und welche Maßnahmen auf der professionellen, institutionellen sowie individuellen Ebene ergriffen werden, wird mithilfe von Gruppendiskussionen erläutert und im empirischen Teil der Arbeit beschrieben. Der Theorieteil beschäftigt sich vorab mit traumapädagogischen Schwerpunkten und den vielfältigen Herausforderungen und Auswirkungen, welche mit dem Handlungsfeld einhergehen. Um auf die Wichtigkeit der Selbstfürsorge hinzuweisen, wird ebenso auf die psychische Gesundheit eingegangen und erläutert, welche Folgen die Belastungen des Berufsalltags u.a. auf das professionelle Handeln haben können.

Abstract

This Master's thesis deals with the importance of self-care and mindfulness in social work with traumatized children and adolescents. The question of the extent to which this influences the social and social educational work of the skilled workers and which measures are taken at the professional, institutional and individual level is explained by means of group discussions and described in the empirical part of the work. The theory section first deals with traumapedagogical focuses and the manifold challenges and effects that accompany the field of action. To emphasize the importance of caring for one's self, mental health will also be discussed and the consequences of the daily workload on professional action explained.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung (König und Wieland)	10
1 Traumapädagogik - ein Exkurs (König)	12
1.1 Ursprungsgedanke & Entwicklung der traumapädagogischen Arbeit (König)	13
1.2 Traumapädagogik und Selbstfürsorge (König)	14
2 Herausforderungen & Problemdarstellungen für Fachkräfte in der Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen (Wieland)	16
2.1 Belastungen durch KlientInnen (Wieland)	16
2.1.1 Traumafolgestörungen bei Kindern und Jugendlichen (Wieland)	17
2.1.2 Bedürfnisse traumatisierter Kinder und Jugendlicher (Wieland)	18
2.1.3 Nähe und Distanz (Wieland)	23
2.2 Belastungen am Arbeitsplatz (Wieland)	25
3 Psychische Gesundheit & Krankheit (Wieland)	28
3.1 Gesundheitsverständnis (Wieland)	28
3.2 Psychische Gesundheit (Wieland)	29
3.3 Psychische Erkrankungen in der Sozialen Arbeit (Wieland)	30
3.3.1 Burnout (Wieland)	31
3.3.2 Depression (Wieland)	32
3.3.3 Sekundäre Traumatisierung (Wieland)	33
3.4 Resilienz (Wieland)	34
4 Selbstfürsorge (Wieland)	37
4.1 Definition (Wieland)	37
4.2 Wichtigkeit der Selbstfürsorge in der Sozialen Arbeit (Wieland)	38
4.3 Individuelle Selbstfürsorge (Wieland)	40
4.3.1 Praxisbeispiele zur individuellen Selbstfürsorge (Wieland)	43
4.4 Professionelle Selbstfürsorge (König)	52
4.4.1. (Selbst-)Reflexion (König)	53
4.4.2 Die eigene Biografie (König)	54
4.4.3 Rollenspiele (König)	55
4.4.4 Standards in der Kinder- und Jugendhilfe (König)	55
4.5 Selbstfürsorge am Arbeitsplatz (Wieland)	57
4.5.1 Stabilisierende Prinzipien der Einrichtung (König)	57
4.5.2 Teamarbeit (Wieland)	63
4.5.3 Supervision (Wieland & König)	64
4.5.4 Zukünftige Belastungen reduzieren (Wieland)	65

5 Achtsamkeit (Wieland)	67
5.1 Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit (König)	68
5.1.1 Breema Körperarbeit (König)	68
5.1.2 Zapfen – Methode nach J. Henderson (König)	69
5.1.3 Selfbalance (König)	70
5.1.4 Spiritualität und Meditation (König)	72
5.1.5 Innere Achtsamkeit (König)	74
5.1.6 Glück, Freude und Humor (König)	77
5.1.7 Liebe und Selbstliebe (König)	78
5.1.8 Optimismus (König)	79
5.1.9 Erholung und Entspannung (König)	82
5.1.10. Sich mehr Zeit für sich nehmen (König)	83
5.1.11 Selbstverantwortung übernehmen (König)	85
6 Methodischer Zugang (Wieland)	87
6.1 Forschungsziel und Forschungsfrage (Wieland)	87
6.2 Qualitative Forschung (Wieland)	88
6.2.1 Erhebungsmethode (Wieland)	90
6.2.2 Gruppendiskussion - Expertengruppendiskussion (König)	91
6.2.3 Anforderungen an die ModeratorInnen (König)	92
6.3 Forschungsdesign (Wieland)	92
6.3.1 Stichprobe (König)	92
6.3.2 Kontaktaufnahme (Wieland)	93
6.3.3 Leitfaden (Wieland)	94
6.3.4 Beschreibung des Settings (König)	96
6.4 Auswertungsverfahren (König)	98
6.4.1 Transkription (König)	98
6.4.2 MAXQDA (Wieland)	99
6.4.3 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (König)	100
7 Ergebnisdarstellung (König und Wieland)	101
7.1 Belastungen und Herausforderungen (König)	102
7.1.1 Selbstbelastung (König)	102
7.1.2 Belastungen und Herausforderungen am Arbeitsplatz (König)	107
7.1.3 Belastungen und Herausforderungen durch die KlientInnen (König)	116
7.2 Auswirkungen (Wieland)	121
7.2.1 Gesundheitliche Auswirkungen (Wieland)	122
7.2.2 Auswirkungen auf das soziale Umfeld (Wieland)	129
7.2.3 Positive Auswirkungen des Berufes (Wieland)	130
7.3 Selbstfürsorge (Wieland)	131

7.3.1 Individuelle Selbstfürsorge & Achtsamkeit (Wieland)	132
7.3.2 Professionelle Maßnahmen (König)	149
7.3.3 institutionelle Maßnahmen (König)	160
7.3.4 Auswirkungen der Selbstfürsorge (Wieland)	173
8 Diskussion der Ergebnisse (König & Wieland)	177
9 Resümee und Ausblick (König & Wieland)	181
Literaturverzeichnis	185
Abbildungsverzeichnis	193
Tabellenverzeichnis	194
Anhang	195

Einleitung (König und Wieland)

Ein Blick auf die Arbeitswelt, vor allem im Berufsfeld der Sozialen Arbeit, zeigt einen stetigen Anstieg der beruflichen Herausforderungen und Anforderungen. Themen wie Stress, erhöhte Belastung, Erschöpfung und psychische Krankheit werden zunehmend medial aufgegriffen und dies nicht ohne Grund, denn immer mehr Menschen in sozialen Berufen fühlen sich durch den hohen Leistungs- und Verantwortungsdruck überfordert und sind einem hohen Gesundheitsrisiko ausgesetzt (vgl. Poulsen 2012, S. 11). Es ist deshalb umso wichtiger, dass Fachkräfte in diesem Berufsfeld gut für sich selbst sorgen, um psychisch gesund und somit leistungsfähig zu bleiben.

Durch die Studie von Poulsen im Jahr 2009 wird deutlich, wie wichtig es ist, Fachkräften aus dem Arbeitsbereich der Sozialen Arbeit deutlich mehr Möglichkeiten zu bieten, um im Sinne der Selbstfürsorge tätig zu werden. Das erschreckende Ergebnis, dass 40% der befragten Fachkräfte, „keine Supervision, also keine fachlich begleitete Reflexion haben“, untermauert die Notwendigkeit dieser Auseinandersetzung (vgl. Poulsen 2009, S. 116).

Der Fachbereich der Sozialen Arbeit bringt nicht nur „wenig sichtbare, greifbare, messbare Erfolge des professionellen Handelns“ mit sich, sondern auch die Tatsache des „niedrigen gesellschaftlichen Prestige der Profession“ im Zusammenhang einer „vergleichsweise niedrigen Bezahlung“ (ebd., S. 113). Zudem kommen weitere belastende Aspekte wie die lebensgeschichtlich traumatisierten Kinder und Jugendlichen, Zeit- und Personalmangel, Versagensängste, unregelmäßige Arbeitszeiten durch Überstunden, unklare Arbeitsstrukturen und Konflikte im Team oder mit Führungspersonen hinzu, die als Stressoren des sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Berufsalltags zusammengefasst werden können (vgl. Poulsen 2009, S. 56).

Dieses Zusammenspiel der unterschiedlichen belastenden Faktoren führt dazu, dass Fachkräfte oftmals ausbrennen oder aufgeben. Aufgrund dessen ist es von enormer Bedeutung, dass Fachkräfte die Möglichkeiten bekommen, sich in Supervisionen und reflektierenden Gesprächen auszutauschen, damit sie Belastungen bewältigen können und ein selbstwirksames Handeln möglich ist (ebd., S. 63-64).

Die Intention dieser Arbeit liegt deshalb zum einen darin, die vielseitigen Herausforderungen, die im Arbeitsalltag mit traumatisierten Menschen auftreten, zu beleuchten, ihre Auswirkungen auf die psychische Gesundheit in den Blick zu nehmen und anhand der Selbstfürsorge einen

umfassenden Eindruck darüber zu gewinnen, welche Möglichkeiten es für Fachkräfte gibt, sich trotz der belastenden Situationen im Beruf und der tragischen Lebensgeschichten der KlientInnen psychisch gesund zu halten.

Hinsichtlich der Wichtigkeit der Selbstfürsorge wird in der vorliegenden Arbeit auch die Traumapädagogik erwähnt, denn zum einen liegt der Ursprung der Traumapädagogik in der Förderung der Fachkräfte durch „spezifische Fort- und Weiterbildungen“, der Schaffung von „tragfähigen Strukturen“ in den einzelnen Einrichtungen sowie in der Unterstützung bei herausfordernden Tätigkeiten (vgl. Weiß/Kessler/Gahleitner 2015, S. 11). Zum anderen verlangt die Arbeit mit schwer belasteten Kindern und Jugendlichen eine traumapädagogische Auseinandersetzung, denn Pérez et al. (2011), Jaritz et al. (2008), Schmid et al. (2013) stellten fest, dass mindestens 70% der fremduntergebrachten Kinder und Jugendliche deutliche Traumatisierungen aufweisen und akut unter ihren überwältigenden Lebenserfahrungen leiden (vgl. Schmid/Fegert 2015, S. 491-492).

Somit geht man in der vorliegenden Arbeit den Fragen nach, welche Herausforderungen die Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen mit sich bringt und inwiefern die Selbstfürsorge in diesem Zusammenhang eine Rolle spielt. Ebenso steht die Beantwortung der Frage im Mittelpunkt, wie die Selbstfürsorge und der achtsame Umgang mit dem Selbst die Fachkräfte entlasten bzw. bereichern kann.

Damit diese Fragen beantwortet werden können, werden die Ergebnisse der durchgeführten Gruppendiskussionen im zweiten Teil der vorliegenden Masterarbeit dargestellt und diskutiert.

1 Traumapädagogik - ein Exkurs (König)

„Verständnis und Verständigung mit Kindern in den Mittelpunkt der Praxis (der Erziehungshilfen) zu rücken und das Wissen dazu zu gebrauchen, dass das so bleiben kann“ (Struck 2014: 578).

Traumatisierte Kinder und Jugendliche, werden durch die junge Fachdisziplin nicht nur begleitet, sondern auch unterrichtet und unterstützt. Die Traumapädagogik ist „in der Praxis und aus der Praxis“ und unter fortlaufender „reflexiver Auseinandersetzung mit pädagogischen Leitgedanken“ entstanden. Laut Wilma Weiß, beschäftigt sich die traumapädagogische Arbeit, mit dem „Verständnis an den Grundannahmen und Intentionen einer emanzipatorischen Pädagogik“. Dabei spielt, laut Klafki (1991), nicht nur die Selbstbemächtigung eine wesentliche Rolle, sondern auch die Mitbestimmung und Solidarität. Bettelsheim (1985) und Böhnisch (2008) weisen darauf hin, dass es in der Traumapädagogik darum geht, die „Störungen“ der Kinder und Jugendlichen als Strategien zu sehen, welche es ihnen möglich machten, in herausfordernden Lebenssituationen zu überleben. Daher sollten laut Freire (1967), die Überlebensstrategien, der jungen Mädchen und Jungen, respektiert und seitens der traumapädagogischen Fachpersonen, als Grundlage für die weitere Unterstützungsarbeit herangezogen werden, um den Kindern und Jugendlichen die Verantwortungsübernahme für sich selbst und anderen zu ermöglichen. Ebenso sollen sie in ihren Potentialen Unterstützung erfahren, damit sie in sozialen und gesellschaftlichen Kontexten „verstehend und selbstbemächtigt“ leben können (vgl. Weiß 2017, S. 636).

Die Traumapädagogik behilft sich neben dem Grundverständnis, auch an den Wissens-elementen der Bindungstheorie, Psychoanalyse und Psychotraumatologie. Dieses Bündnis an Wissen wird reflektiert und an das pädagogische Handeln angepasst und theoriegestützt in das Erziehungsverhältnis eingebunden (vgl. Weiß 2017, S. 636). Die traumapädagogische Praxis setzt sich aus unterschiedlichen „handlungsleitenden Inhalten“ zusammen, welche sich in den letzten 10 Jahren entwickelt haben und folgenden Konzepte beinhalten:

- „Pädagogik des sicheren Ortes (Kühn 2007)
- Pädagogik der Selbstbemächtigung (Weiß 2005; Weiß 2009)
- Traumapädagogische Gruppenarbeit (Bausum 2009)
- Stabilisierung und (Selbst-)Fürsorge für PädagogInnen als institutioneller Auftrag (Lang 2009)
- Traumapädagogik in der Schule (Ding 2009)

- Milieutherapeutische Konzepte (Gahleitner 2011)“ (vgl. Weiß 2015, S. 23).

Aufgrund der Thematik und der Forschungsfrage dieser vorliegenden Arbeit, wird nur auf das Konzept der *Stabilisierung und (Selbst-)Fürsorge für PädagogInnen als intentioneller Auftrag* nach Lang (2009) eingegangen, welches im Kapitel 4.5.1 näher erläutert und beschrieben wird.

1.1 Ursprungsgedanke & Entwicklung der traumapädagogischen Arbeit (König)

Die professionelle und alltägliche Begleitung und Unterstützung traumatisierter Mädchen und Jungen ist seit der Enttabuisierung der sexuellen Gewalt, Ende der 1980er Jahre und Anfänge der 90er Jahre, ein wesentlicher Bestandteil für PädagogInnen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und Pflegeltern und ihre BeraterInnen. Die Enttabuisierung sexueller Gewalt, ermöglichte es laut Enders (1995), Bange/Deegener (1996) und Weiß (1996), mit den betroffenen Mädchen und Jungen zu sprechen, ihre Selbstbehauptung zu trainieren und stellte spezialisierte Hilfen für Jungen zur Verfügung, um die Reinszenierung der Täterseite zu vermeiden (Weiß 2017, S. 636-637).

Somit wurde der Blickwinkel auf alle Formen von Gewalt gegen Kinder geöffnet und das Interesse an Auswirkungen unterschiedlicher traumatischer Erlebnisse auf die Entwicklung der Betroffenen geweckt. Die Möglichkeiten der pädagogischen Begleitung dehnten sich aus und die Erkenntnisse der Psychotraumatologie wurden dafür genutzt, die pädagogischen Konzepte auf ihre Wirksamkeit zur Unterstützung und Bewältigung der traumatisierenden Erfahrungen zu prüfen. Dabei ist jedoch deutlich festzuhalten, dass es sich in der Traumapädagogik weder um eine „Therapie und Traumaexposition im klassischen therapeutischen Rahmen“ handelt, sondern es eine unterstützende Notwendigkeit traumatisierter Kinder und Jugendlicher im pädagogischen Alltag ist (ebd., S. 637).

Wenn die sozialpädagogische Begleitung von „Menschen mit Vernachlässigungs-, Missbrauchs- und Misshandlungserfahrungen“ unter der permanenten Anwendung der Psychotraumatologie stattfindet, dann spricht man von Traumapädagogik. Das breite Wissen über Traumafolgestörungen verschafft einen anderen Zugang und ein anderes Verständnis für das Verhalten und für die Bedürfnisse der traumatisierten Kinder und Jugendlichen. Die gewonnen psychotraumatologischen Erkenntnisse dienen als Grundlage für die traumapädagogischen Konzepte und den pädagogischen Alltag. Weiters orientieren sie sich

stark an der „Stärkung der Selbstwirksamkeit der pädagogischen MitarbeiterInnen in der konkreten pädagogischen Interaktion mit den Kindern“. Das ist laut Schmied und Lang (2012) ein zentraler Unterschied zwischen „den anderen, klassischen milieutherapeutischen Konzepten“ (vgl. Schmid/Fegert 2015, S. 489). Jede erfolgreiche sozialpädagogische Begleitung hat die Grundidee, den Kindern und Jugendlichen einen ansprechenden und förderlichen Rahmen durch erfolgreiche Interaktion mit professionellen Fachkräften zu bieten. Durch die gewonnenen alternativen Beziehungserfahrungen und anderen MitbewohnerInnen gelingt es laut Durant (1996), Redl (1978), Aichhorn (2005) und Korczak (2006) das Potential und die Ressourcen der traumatisierten Kinder und Jugendlichen zu erkennen, zu stärken und zu fördern. Eine Besonderheit der Traumapädagogik liegt jedoch darin, dass man u.a. aufgrund der psychotraumatologischen Erkenntnisse ableiten kann, was traumatisierte Kinder und Jugendlichen benötigen, um sich sicher und geborgen zu fühlen. Der „sichere Ort“ wird in der Traumapädagogik als Ort bezeichnet, an denen die Kinder und Jugendlichen ihre erlernten „Anpassungsleistung an unvorstellbare Lebensbedingungen“ ablegen können und die dazugehörigen Symptome aufgeben können. Um weiteren Verletzungen diesbezüglich entgegenwirken zu können, ist es erforderlich, dass sozialpädagogische Fachkräfte über „notwendige Traumafolgestörungen und die damit einhergehenden pädagogischen Bedarfe“ des Kindes und des Jugendlichen vermittelt bekommt. Schmid und Fegert (2015) weisen darauf hin, dass die Sensibilisierung der sozialpädagogischen Fachkräfte gegenüber dem eigenen persönlichen emotionalen Erlebens ebenso ein unabdingbarer Bestandteil ist, damit „dem Kind negative Reinszenierungen von früheren traumatischen Beziehungserfahrungen“ erspart werden können. Das Hinterfragen der „eigenen pädagogischen nicht sinnvollen, potentiell verletzenden Handlungsimpulse“ und ein frühzeitiges Erkennen dieser, ist wesentlich ausschlaggebend, um „pädagogisch adäquat“ handeln zu können (vgl. Schmid/Fegert 2015, S. 499). Im Kapitel Selbstfürsorge wird explizit auf den oben erwähnten Punkt eingegangen und ausführlich erläutert.

1.2 Traumapädagogik und Selbstfürsorge (König)

Die Traumapädagogik wird in der vorliegenden Arbeit zum einen aufgrund der traumatisierten Kinder und Jugendlichen mit denen sozialpädagogische/sozialarbeiterische Fachkräfte arbeiten, erwähnt. Zum anderen jedoch, weil die Traumapädagogik eine junge Fachdisziplin ist, welche einen bedeutsamen Auftrag für die Fachkräfte hat, welche mit traumatisch belasteten Kindern und Jugendlichen zusammenarbeiten. Die arbeitsalltägliche Konfrontation mit den

vorbelasteten Mädchen und Jungen, stellt die Fachkräfte oft an ihre Grenzen. Daher ist es die ursprüngliche Aufgabe der Traumapädagogik, durch „spezifische Fort- und Weiterbildungen“ und „tragfähigen Strukturen in den Institutionen“, unterstützend zu wirken (vgl. Weiß/Kessler/Gahleitner 2015, S. 11). Das Konzept der traumazentrierten Pädagogik nach Uttendörfer (2008) beschreibt das sozialpädagogische und sozialarbeiterische Fachpersonal als fixen Bestandteil des äußeren sicheren Ortes (vgl. Weiß 2015, S. 25), welche zum einen eine fachliche als auch eine persönliche Sicherheit darstellen sollen und somit laut Lang (2013, S. 222) „nicht als Umsetzer, sondern als Bestandteil traumapädagogischer Konzepte“ gesehen werden müssen. Diese Ansicht vertritt auch die BAG TP und definiert „Standards für PädagogInnen und Kinder“ (ebd., S. 26). Gahleitner erwähnt, dass erste Forschungsergebnisse zeigen, dass die Traumapädagogik nicht nur auf die Traumabewältigung der Kinder und Jugendlichen unterstützt, sondern auch die Handlungswirksamkeit der sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Fachkräfte beeinflusst (ebd., S. 29). Denn die „gravierenden psychiatrischen Symptome“ (Schmid/Fegert 2015, S. 492) treten nicht nur bei den schwer belasteten Kindern und Jugendlichen auf, sondern konfrontieren auch die betreuenden Fachkräfte und stellen somit häufig „pädagogische Krisen“ dar (ebd., S. 492). Aufgrund dessen benötigen sozialpädagogische Fachkräfte in Krisensituationen, ebenso vergleichbare „innerpsychische Fertigkeiten“, wie die zu betreuenden Mädchen und Jungen. Ihre Emotionen müssen auch reguliert werden, die Ohnmacht muss überwunden werden und die Selbstwirksamkeit und Resilienzfaktoren müssen gestärkt werden, um im wirkungsvollen pädagogischen Handeln bleiben zu können. Wenn sozialpädagogische Fachkräfte reflektiert und sensibel gegenüber ihrem eigenen Wohlbefinden sind, ist dies auch förderlich für die heranwachsenden Kinder oder Jugendlichen (ebd., S. 499).

Das Konzept der *Stabilisierung und (Selbst)Fürsorge für pädagogische Fachkräfte als institutioneller Auftrag* nach Lang (2013) versucht genau diese Herausforderungen und unberechenbaren Verhaltensweisen der traumatisierenden Kinder und Jugendlichen unter dem Punkt einer hohen Selbstreflexion zu bewältigen. Die eigenen Normen und Werte, Haltungen und Einstellungen müssen gegenüber den schwer belasteten Mädchen und Jungen transparent bzw. nachvollziehbar gemacht werden, denn nur so ist das Verhalten der Fachkraft „einschätzbar“. Aufgrund dieser Offenlegung der persönlichen Einstellungen, kann es passieren, dass diese seitens der Kinder und Jugendlichen sowie der KollegInnen hinterfragt werden können. Umso wichtiger ist es daher, dass man sich über die eigenen Einstellungen und Haltungen im Klaren ist und diese immer wieder kritisch reflektiert damit man nicht nur handlungswirksam, sondern auch selbstwirksam bleiben kann (vgl. Lang 2013, S. 221-222).

2 Herausforderungen & Problemdarstellungen für Fachkräfte in der Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen (Wieland)

Das Berufsfeld der Sozialen Arbeit fordert von seinen Fachkräften ein extrem hohes Maß an Empathiefähigkeit, ständiges Interesse an den Erfahrungen und Lebensgeschichten der KlientInnen sowie vertrauensvollen und wertschätzenden Umgang mit ihnen und ihren Erzählungen, das Aufbauen einer Beziehung zu den KlientInnen unter gleichzeitiger Berücksichtigung eines professionellen Nähe-Distanz Verhältnisses, um die eigenen Grenzen zu wahren und somit die tragischen Schicksale nicht zum eigenen Problem werden zu lassen. Die vielfältigen Herausforderungen und Belastungen, mit denen die Fachkräfte in ihrem Berufsfeld täglich konfrontiert werden, sind laut Poulsen in den letzten zwei Jahrzehnten sogar noch intensiver geworden (vgl. Poulsen 2012, S. 11). Weiß betont, dass es durch die verschiedenen, schwierigen Leidensgeschichten und Verhaltensweisen, denen das Fachpersonal tagtäglich in der Arbeit mit traumatisierten jungen Menschen ausgesetzt ist, nicht verwunderlich sei, dass es vermehrt zu psychischen Problemen und Überforderung komme (vgl. Weiß 2011, S. 202).

2.1 Belastungen durch KlientInnen (Wieland)

Die oft sehr tragischen Geschichten der Kinder und Jugendlichen bringen nach Weiß (2011) in ihnen Verhaltensweisen hervor, welche als ungewöhnlich und schwierig bezeichnet werden. Es werden verschiedene Anpassungsmechanismen angewendet, die für die Fachkräfte teilweise eine große Belastung darstellen. Dazu gehören Reinszenierungen des Erlebten, Erzählungen über die traumatischen Erfahrungen die sich widersprechen, aggressives sowie autoaggressives Verhalten oder Vertrauensprobleme gegenüber dem Fachpersonal. Diese Verhaltensweisen stellen eine große Herausforderung im Berufsalltag dar und können Fachkräfte an ihre Grenzen bringen, da diese des Öfteren als Angriff gegen die eigene Person verstanden werden und in der Fachkraft das Gefühl auslösen, eigene Werte, Einstellungen und Handlungen überdenken zu müssen. Außerdem können aggressive Verhaltensweisen der Kinder und Jugendlichen dazu führen, dass Fachkräfte vermehrt aggressive Emotionen entwickeln. Da diese Gefühle aber häufig nicht mit den Verhaltensweisen der KlientInnen in Verbindung gebracht werden, als

Tabuthema gelten und abgewehrt werden, kann dies infolgedessen zu einer eingeschränkten Handlungsfähigkeit des Fachpersonals führen. In diesem Zusammenhang weist Weiß (2011) darauf hin, dass Fachkräfte aufgrund fehlender pädagogischer Konzepte häufig auf ihre Intuition und ihr individuelles Handeln zurückgreifen müssen. Bleibt dieses Handeln unreflektiert oder taucht Unverständnis auf, können Schuld- oder Schamgefühle die Folge sein und es kommt zu Handlungsunwirksamkeit (ebd., S. 202-204).

2.1.1 Traumafolgestörungen bei Kindern und Jugendlichen (Wieland)

Ein erlebtes Trauma führt vor allem bei Kindern und Jugendlichen häufig dazu, dass sie jegliches Vertrauen in die Welt und Gefühle von Sicherheit oder Geborgenheit verlieren. Dies kann sich langfristig in einer Posttraumatischen Belastungsstörung, abgekürzt PTBS, bemerkbar machen. Dabei werden die Betroffenen ständig psychisch sowie physisch mit dem Erlebten konfrontiert, es herrscht eine Dauererregung des Körpers und jeder Reiz, der mit dem Trauma in Verbindung gebracht wird, wird gemieden (vgl. Gahleitner 2010, S. 46). Als häufig auftretende Krankheitsbilder für posttraumatische Belastungsstörungen gelten beispielsweise Persönlichkeitsstörungen, Depression, Sucht, Angststörungen oder chronische körperliche Schmerzen (vgl. Baierl 2016b, S. 25). Die folgenden fünf Kriterien dienen dem Erkennen einer PTBS:

1. Das Erleben eines Traumas

2. Das Erinnern an das Trauma

3. Das Vermeiden von Reizen, die mit dem Trauma verbunden werden, herrschen von emotionaler Taubheit

4. ständige körperliche Überregung

5. Das Andauern der Symptome (länger als einen Monat) (vgl. Maercker 2009a, S. 14).

Die Symptome, die nach traumatischen Ereignissen möglicherweise auftreten können, unterscheiden sich nach Schmid (2007) in den verschiedenen Lebensphasen. In der frühen Kindheit kann es zu Entwicklungsverzögerungen, Bindungsstörungen oder Störungen im Sozialverhalten kommen. In der mittleren Kindheitsphase verschlechtern sich möglicherweise die Schulleistungen und die Kinder können wenig Lust oder Freude empfinden. Sie schaffen es nicht mehr, ihre Emotionen zu kontrollieren, außerdem können Störungen im Sozialverhalten

auftreten. Das Selbstwertgefühl der Kinder ist meist sehr schwach und es zeigen sich geringe soziale Kompetenzen. Außerdem können Anzeichen von Depressionen auftreten. Im Jugendalter zeigen sich die meisten Störungen dann zu einem großen Teil auch physisch. Die Jugendlichen neigen zu extrem aggressiven Verhaltensweisen, nicht nur anderen sondern auch sich selbst gegenüber. Es herrscht eine erhöhte Suizidgefährdung und es wird häufig in großen Mengen zu schädlichen Substanzen gegriffen. In dieser Lebensphase zeigt sich oft zusätzlich zum gestörten Sozialverhalten ein gestörtes sexualisiertes Verhalten (vgl. Schmid 2007, S. 338). Diese vielfachen Verhaltensauffälligkeiten der Kinder und Jugendlichen fordern das sozialpädagogische Fachpersonal täglich heraus und erschweren ihren Berufsalltag (vgl. Höfer 2017, S. 210).

2.1.2 Bedürfnisse traumatisierter Kinder und Jugendlicher (Wieland)

Wie im vorangegangenen Kapitel erwähnt leiden viele der traumatisierten Kinder und Jugendlichen an posttraumatischen Belastungsstörungen oder zumindest an psychischen Störungen, weshalb es von großer Bedeutung ist, ihnen ein stabiles Umfeld zu schaffen, in welchem ihre Bedürfnisse berücksichtigt werden (vgl. Höfer 2017, S. 210). Die Heranwachsenden sollten keineswegs als TäterInnen gesehen werden, sondern als verletzte Kinder und Jugendliche, die eine gewaltfreie Erziehung verdienen und brauchen, in der sie verstanden werden und man ihnen mit Empathie und Wertschätzung begegnet (vgl. Meyer 2016, S. 9). Besonders entscheidend ist in diesem Zusammenhang nicht nur die Haltung der Fachkräfte, sondern auch die der Einrichtung. Die Individualität, das einzigartige Wesen und die individuellen Lebensgeschichten der Kinder sollten stets mit Respekt behandelt und im Alltag berücksichtigt werden. Dies bedeutet, dass sich die Angebote nach den Stärken und Fähigkeiten der Kinder und Jugendlichen richten (vgl. Picard 2016, S. 171).

Erfahren Heranwachsende ausreichend Situationen und Gelegenheiten, in denen sie sich sicher und selbstwirksam fühlen, sich positiv wahrnehmen und in denen stabile Bindungen herrschen, steht einem psychisch gesundem, erfülltem Leben nichts im Wege. Diese vier psychischen Grundbedürfnisse werden von Baiertl (2016a) wie folgt zusammengefasst:

1. Lustgewinn bzw. Unlustvermeidung
2. Orientierung bzw. Kontrolle

3. positives Selbstwerterleben

4. Bindung (vgl. Baierl 2016a, S. 72).

Aus den gemachten Erfahrungen und Erlebnissen bilden Kinder und Jugendliche innere Bewertungskonzepte aus, die bei traumatisierten Menschen negativ ausfallen. Dies bedeutet, dass sich die Heranwachsenden selbst negativ wahrnehmen, was in späterer Folge zu negativen Verhaltensweisen führt, die sie daran hindern, ihre Grundbedürfnisse abzudecken. Sie benötigen daher ein Umfeld, das ihnen dabei hilft, ihre Grundbedürfnisse zu erfüllen und ihnen beibringt, sich selbst dafür einzusetzen.

Die wohl wichtigste Aufgabe des Fachpersonals ist es, den Kindern ein Gefühl von Sicherheit zu schenken und ihnen einen Ort zu bieten, an dem sie sich gut aufgehoben und geborgen fühlen. Sicherheit wird den Kindern zusätzlich dann vermittelt, wenn ihnen ein geregelter Tagesablauf vorgegeben wird und es Regeln und Strukturen gibt, die es stets einzuhalten gilt (vgl. Baierl 2016a, S. 72). Besonders ausschlaggebend dafür, ob sich Kinder sicher fühlen, ist die Beziehung, die sie zu den zuständigen Fachkräften aufbauen, da positive Bindungen ein Gefühl von Sicherheit geben. Ein Großteil der Heranwachsenden musste aufgrund der traumatischen Erlebnisse häufig negative Erfahrungen in ihren Bindungsbeziehungen machen und hat infolgedessen Bindungsmuster entwickelt, welche vermeidend, verstrickt oder desorganisiert sind. Die Aufgabe der Fachkräfte liegt darin, den Kindern eine exklusive Bindung anzubieten, ihre Bedürfnisse also stets zu berücksichtigen und ihre Beziehungs- und Bindungsfähigkeit zu stärken (vgl. Picard 2016, S. 170). Der Aufbau von Beziehungen und die Förderung der Beziehungs- und Bindungsfähigkeit kann beispielsweise bei gemeinsamen Aktivitäten, die erlebnisorientiert sind, oder Interventionen erreicht werden, in denen man den Kindern Sicherheit bietet. Von großer Bedeutung ist für die Kinder in diesem Zusammenhang auch die Sicherstellung der Grundversorgung (vgl. Baierl 2016, S. 83). Eine ganz große Wichtigkeit kommt also den stabilen, lang anhaltenden Beziehungen zu, die trotz Krisen erhalten bleiben und Nähe als etwas Positives vermitteln. Bindungen mit früheren Bezugspersonen sollten vom Fachpersonal gewürdigt und in den Blick genommen werden, um diese in Zukunft so zu gestalten, dass die Beziehungsfähigkeit der Kinder gestärkt wird (vgl. Baierl 2016, S. 83).

Im Folgenden möchte ich nun auf drei Punkte eingehen, welche meines Erachtens ebenso einen sehr wichtigen Beitrag zur Bedürfnisbefriedigung traumatisierter Kinder und Jugendlicher leisten: Selbstbemächtigung, Partizipation und Transparenz. Auch wenn diese vier Punkte das

Fachpersonal immer wieder stark herausfordern, sind sie doch unumgänglich, wenn wir traumatisierten Menschen dabei helfen wollen, ihren eigenen Weg wieder zu finden.

Selbstbemächtigung: Die Pädagogik der Selbstbemächtigung spielt in der Traumaarbeit eine zentrale Rolle und ist eng verbunden mit einer politisch-partizipativen Haltung sowie einem fachlich-professionellen Selbstverständnis (vgl. Weiß 2016, S. 93). „Ursprünglich bestand die Pädagogik der Selbstbemächtigung darin, das Selbstverstehen, die Selbstakzeptanz und den selbststärkenden Umgang mit den Auswirkungen traumatischer Erfahrungen zu begleiten. Sie entstand im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe. Heute kann und muss sie weitergedacht werden: Selbstbemächtigung kann sich nicht auf den individuellen Umgang mit traumatischen Erinnerungsebenen beschränken, will sie wirklich ein in den gesellschaftlichen Bezügen höchstmöglich selbstbestimmtes Leben unterstützen“ (Weiß 2016, S. 93). Die Selbstbemächtigung ist in der Traumaarbeit besonders wichtig, weil Traumatisierte in herausfordernden Situationen Ohnmachtserfahrungen machten, die ihnen das Gefühl vermittelten, Objekte für die Bedürfnisse anderer zu sein. Deshalb muss dafür gesorgt werden, dass sie wieder Subjekte ihres eigenen Lebens werden, sie für sich selbst und andere sorgen können und Beziehungen entwickeln, in denen sie selbstbemächtigt handeln (ebd., S. 93).

Um Selbstbemächtigung zu erreichen gilt es, ein Selbstverständnis zu entwickeln, also sich selbst und die Situation zu verstehen. Dies bedeutet, dass sich Betroffene darüber bewusst werden, dass Gewaltausübung an Kindern und Jugendlichen häufig auftritt und sie keine Schuld daran haben. Sie sollen auch spüren und erkennen, dass Ereignisse und Erfahrungen nachwirken, die Gegenwart beeinflussen können und ihr Kopf und Körper auf diese Geschehnisse reagiert. Weiters sollen sie lernen wie diese Reaktionen aussehen, welche Wirkung sie haben und was Dissoziation heißt (vgl. Weiß 2011b, S. 165). Zu den zentralen Kategorien der Selbstbemächtigung zählen Würde und Anerkennung. Die Lebensform der Würde umfasst folgende Punkte: die eigene Gesundheit aufrechterhalten, persönliche Fähigkeiten entdecken und entwickeln, sich immer wieder für größere Selbstständigkeit einsetzen und dem Leben einen Sinn geben. Die Anerkennung beinhaltet die intersubjektive Anerkennung der Identität, welche für das Selbstbewusstsein verantwortlich ist und die soziale Anerkennung, welche den Selbstwert bestimmt. Dies trifft besonders bei traumatisierten Menschen zu. Ihr erschüttertes Welt- und Selbstbild wird sich ohne Anerkennung kaum verbessern können (vgl. Weiß 2016, S. 98).

Partizipation: Da der Begriff Partizipation eine sehr weite Spannbreite besitzt und in der Praxis sehr unterschiedlich gebraucht wird, möchte ich mich bei der Definition auf die

Erziehungshilfen beziehen. Als Partizipation versteht man mitwirkende, mitbestimmende und selbstbestimmende Handlungen. KlientInnen werden also in das Geschehen miteinbezogen und um ihre Meinung gefragt. Partizipation kann außerdem dazu dienen, ausgewogene Verhältnisse zu halten und niemand über einen anderen bestimmen zu lassen (vgl. Mascenaere 2016, S. 107). Partizipation ist aus gutem Grund ein Wort, das im Zusammenhang mit Erziehungshilfen sehr weit verbreitet ist. Empirische Belege aus der Wirkungsforschung bestätigen die Wichtigkeit, die der Partizipation zugeschrieben wird. Die UN-Kinderrechtskonvention formuliert das Recht der Kinder, sich ihre Meinung selbst zu bilden und diese auch zu äußern und außerdem Informationen und Gedankengut durch jegliche Mittel besorgen, bekommen und weitergeben zu dürfen. Auch das SGB VIII (Sozialgesetzbuch 8) hält fest, dass Kinder und Jugendliche hinsichtlich der Einrichtungen, Dienste, Gestaltung ihrer Hilfe und aller anderen sie betreffenden Entscheidungen Mitspracherecht haben und stets beteiligt werden müssen (ebd., S. 106).

Im Zusammenhang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen ist Partizipation besonders wichtig, da das Mitgestalten der eigenen Lebensbedingungen ein wichtiger Einflussfaktor ist, wenn es um seelische Gesundheit geht. Bei Heranwachsenden entwickelt sich eine positive Motivation besonders dann, wenn sie auf den folgenden drei Ebenen Erfahrungen machen:

- 1.) Erleben von Autonomie – Ich kann etwas entscheiden.
- 2.) Erleben von Kompetenz – Ich kann etwas bewirken.
- 3.) Erleben von Zugehörigkeit – Ich gehöre dazu und werde wertgeschätzt.

(BAG Traumapädagogik 2011, S. 6).

Im Folgenden möchte ich die vier Stufen der Partizipation von Martin Kühn vorstellen, die stets berücksichtigt werden sollten:

Stufe 4: Selbstbestimmung
Stufe 3: Mitbestimmung
Stufe 2: Mitsprache
Stufe 1: Information (Mindestanforderung)
Stufe 0: Nicht-Information, Manipulation

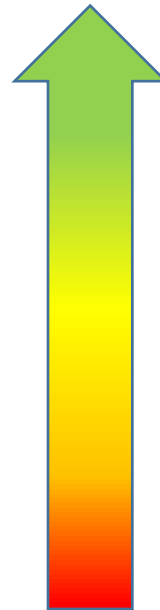


Abbildung 1: Stufen der Partizipation, (Kühn 2013, S. 143-144)

Stufe 0: Auf dieser Stufe herrscht für ein traumatisiertes Kind ein hohes Risiko, im neuen Umfeld erneut Erfahrungen aus der Vergangenheit zu machen. Es herrscht dem Kind gegenüber keine Transparenz bezüglich Maßnahmen und Betreuungsprozess, weshalb es sich den BetreuerInnen völlig ausgeliefert fühlt.

Stufe 1: Das Kind weiß über alles, das mit ihm in Zusammenhang steht Bescheid und wird sofort informiert, wenn es Änderungen oder Entwicklungen gibt, die es betreffen. Dadurch kann es lernen, Prozesse einzuschätzen und eigene Gefühle wie Angst oder Furcht mit realen Ereignissen zu verknüpfen.

Stufe 2: In dieser Stufe ist es selbstverständlich, das Kind um seine Meinung zu fragen, auch wenn die BetreuerInnen schlussendlich die Entscheidung treffen. Besonders wichtig ist es, dem Kind die Mitsprache anzubieten, es aber auf keinen Fall dazu zu drängen. Traumatisierte Kinder brauchen ihre Zeit und müssen Positives erfahren, um zu merken, dass ihre Meinung eine Rolle spielt und sie gehört werden.

Stufe 3: Das Kind darf nicht nur seine Meinung äußern, sondern darf auch mitbestimmen und sich an den Entscheidungen beteiligen, wenn es dazu bereit ist. Diese Stufe verschafft dem Kind die Freiheit, aus umfangreichen Möglichkeiten zu wählen und Situationen zu kontrollieren.

Stufe 4: Die vierte Stufe steht für Selbstbestimmung. Hier wird, wann immer es möglich ist, Selbstbestimmung umgesetzt. Dies fördert nicht nur das eigenverantwortliche Handeln des

Kindes sondern führt auch zu einer verbesserten Wahrnehmung der Selbstwirksamkeit (vgl. Kühn 2013, S. 143-144).

Transparenz: Kinder und Jugendliche, die in ihrer Biographie belastende Lebensereignisse aufweisen, haben mit den Themen Macht und Hierarchie meist negative Erfahrungen machen müssen. Ihnen wurde stets das Gefühl vermittelt, dass mit sicheren Strukturen willkürlich umgegangen wird und diese unkontrollierbar sind. Deshalb ist es besonders wichtig, ihnen an erster Stelle zu vermitteln, dass der sichere Ort keineswegs unberechenbar ist und sich darauf verlassen werden kann. An zweiter Stelle spielt es eine große Rolle den jungen KlientInnen näherzubringen, dass im Bezug auf Strukturen und Hierarchien ein Umgang herrscht, der von Transparenz und Verantwortung geprägt ist. Damit Kinder eine Haltung entwickeln, in der sie die als oftmals negativ empfundenen Verhaltensweisen verstehen und nachvollziehen können, braucht es folgende Erklärungsansätze:

- „Wir achten alle auf Transparenz in Strukturen und Hierarchien.“
- „Du darfst mich immer fragen.“
- „Ich erkläre Dir, was, wann, wo und vor allem warum das alles passiert.“
(vgl. BAG Traumapädagogik 2011, S. 6-7).

2.1.3 Nähe und Distanz (Wieland)

“Im Atemholen sind zweierlei Gnaden, die Luft einziehen, sich ihrer entladen. So danke Gott, wenn er dich presst und dank ihm, wenn er dich wieder entlässt”

(Goethe).

Diesen zwei Begriffen kommt besonders in sozialen und pädagogischen Feldern eine große Bedeutung zu, da hier das Vermitteln von Nähe und Distanz eine unausweichliche Aufgabe des professionellen Handelns ist. Berufe in diesem Arbeitsfeld stellen die Fachkräfte vor die Herausforderung, einerseits professionell in ihrer beruflichen Rolle zu handeln, andererseits aber persönliche und emotionale Beziehungen zu den KlientInnen aufzubauen (vgl. Dörr/Müller 2012, S. 9). Das Begriffspaar verweist außerdem darauf hin, dass sich Raum und Zeit in Bewegung befinden. Annähernde und distanzierende Prozesse zwischen Menschen werden sich bildlich vorgestellt und beziehen sich auf gelingende oder misslingende Interaktionen. Nähe und Distanz dürfen nicht als objektive berechenbare Kategorien gesehen werden, sondern sind als subjektive und intersubjektive Erfahrungen in Raum und Zeit zu

verstehen, sie gelten also als veränderbar und interpretierbar. Der Ort, von dem aus der Blick auf eine Situation geworfen wird, ist ebenso zuständig für das Phänomen „Nähe/Distanz“. Es geht also nicht um die einzelnen Begriffe an sich, sondern darum, das richtige Maß an Nähe und Distanz zu erkennen und anzuwenden (ebd., S. 7).

Dies ist in der Praxis der sozialen Arbeit eine tagtägliche Herausforderung, da Nähe und Distanz teilweise als entgegengesetzte Pole gesehen werden. So kommt es dazu, dass jene Fachkräfte, die auf Nähe bestehen, die Meinung teilen, dass der Aufbau von Beziehungen und Vertrauen, das Einlassen auf die Lebenssituationen der KlientInnen sowie die Beziehungsarbeit sozialpädagogisches Handeln ausmachen und bestimmen. Diejenigen, die sich der Distanz widmen, sehen darin die professionelle Fähigkeit des sozialpädagogischen Handelns, die ihres Erachtens das Arbeiten in diesem Berufsfeld ausmacht (vgl. Dörr/Müller 2012, S. 32). Nähe allein kann zu Enge führen, schränkt den Blick ein und kann klammernde, schädigende Beziehungen zur Folge haben. Im Gegensatz dazu kann Distanz einen gleichgültig und unachtsam werden lassen und führt zur Ortlosigkeit. Die Balance zwischen Nähe und Distanz ist, wie hier sichtbar wird, keine Selbstverständlichkeit. Nähe kann aber nur dann gelingen, wenn auch Distanz existent ist und Distanz kann es nur geben, wenn sie sich auf Nähe beziehen kann. Die selbstverständlichen Komponenten der Nähe hängen mit den Erfahrungen des Fremden, Neuen, Anderen zusammen. Dieses Geflecht lässt Menschen Nähe als Geborgenheit und Verlässlichkeit spüren, während Distanz zugleich den Abstand zu etwas Nahem darstellt und als Freiraum wahrgenommen wird, der eigensinnige Lebensbewältigung und die Möglichkeit zur Ausdehnung der Nähe eröffnet (ebd., S. 35).

Dörr und Müller betonen die paradoxe Struktur des Begriffspaares, die in Beziehungserfahrungen des Alltags deutlich wird. Bereits Kinder müssen lernen, Nähe und Distanz immer wieder neu miteinander zu verknüpfen. Dies betrifft Themen wie Intimität und Abgrenzung oder Abhängigkeit und Autonomie. Das Leben verweist immer auf beide Begriffe zugleich, da sie zwei Pole eines Kontinuums darstellen, die es auszubalancieren gilt, was sich nicht immer als einfach erweist. Die Dynamik in persönlichen, nahen Beziehungen unseres Lebens ist also gekennzeichnet durch 1) den Kampf, um sich selbst als abgegrenztes Subjekt zu behaupten und 2) den Wunsch der gegenseitigen Anerkennung von Abhängigkeiten (vgl. Dörr/Müller 2012, S. 8).

In meinen Augen spielen Nähe und Distanz deshalb eine ganz bedeutende Rolle in der Sozialen Arbeit, da sie starken Einfluss auf die psychische Gesundheit haben können, beispielsweise wenn KlientInnen Grenzen überschreiten oder man das Schicksal eine/r zu Betreuenden nicht

loslassen kann, da man sich emotional zu sehr auf ihn eingelassen hat. Aber auch im Bezug auf die Distanz, wenn KlientInnen sehr verschlossen agieren und unzugänglich sind, wird es als Fachkraft beinahe unmöglich, das Vertrauen zu dieser Person aufzubauen und Beziehungsarbeit zu betreiben. Auch im Team kann es zu Problemen der Nähe und Distanz kommen, wenn das Individuum es zum einen nicht schafft, sich klar abzugrenzen, zu allem "Ja" sagt, Dinge oder Fälle übernimmt, die überfordernd sind oder die Probleme der MitarbeiterInnen zu seinen eigenen werden lässt. Zum anderen ist ebenso ein sehr distanzierteres Verhältnis zwischen den KollegInnen nicht fördernd, da man sich eventuell nicht so wohl fühlt und dementsprechend seine Probleme nicht ansprechen will, weniger Austausch stattfindet und darunter die Arbeit leidet.

Diese Fülle an Herausforderungen in der Zusammenarbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen sind aber nur einige der vielen tagtäglichen, denen das sozialpädagogische Fachpersonal ausgesetzt ist. Im nachstehenden Kapitel werden jene Belastungen bearbeitet, die für die MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz, unabhängig von den KlientInnen, anfallen.

2.2 Belastungen am Arbeitsplatz (Wieland)

In diesem Kapitel werden diejenigen Belastungen in den Blick genommen, die für die sozialpädagogischen Fachkräfte am Arbeitsplatz anfallen. Als Grundlage dazu wird die von Irmhild Poulsen durchgeführte Studie zum Thema "Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe. Ein Beitrag zur Burnoutprävention" dienen. In dieser Studie wurden 100 Fachkräfte, 62 Frauen und 38 Männer aus ganz Deutschland befragt, die in der Jugendsozialarbeit, in der Jugendarbeit und in der Kinder- und Jugendhilfe tätig sind.

Die Fachkräfte wurden zum Einen über die Wahrnehmung der Belastung am Arbeitsplatz befragt. Dabei kam es zu folgenden Ergebnissen: Mehr als die Hälfte aller Befragten gab an, dass ihre tägliche Arbeitsbelastung hoch bis sehr hoch ist, 23 Fachkräfte bezeichneten sie als wechselnd und 17 bezeichneten sie als krankmachend. Außerdem werden nur von 6 der 100 Fachkräften keine Belastungen wahrgenommen (vgl. Poulsen 2012, S. 49).

Die konkreten Belastungen, Schwierigkeiten und Stressoren, die am häufigsten erwähnt wurden, werden im Folgenden dargestellt:

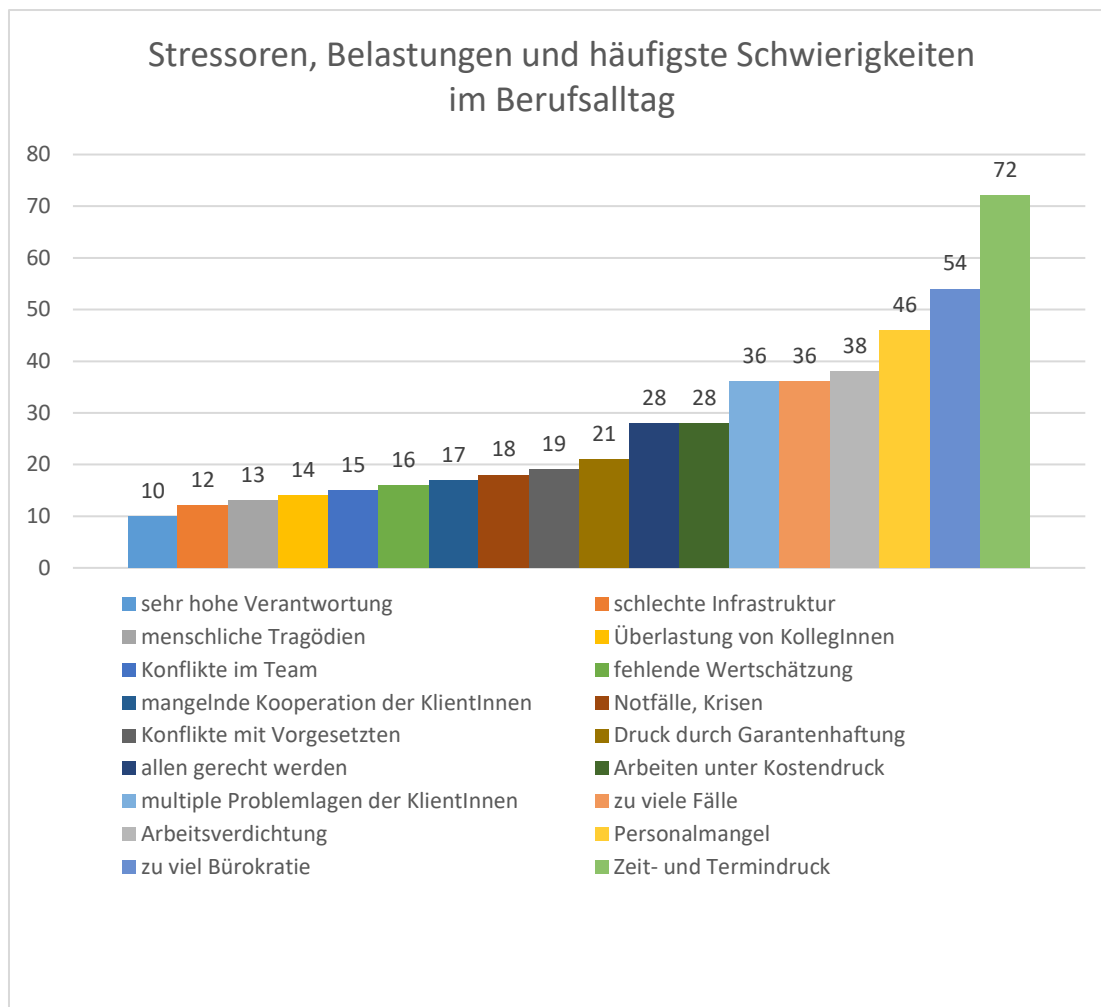


Abbildung 2: Stressoren, Belastungen und häufigste Schwierigkeiten im Berufsalltag (vgl. Poulsen 2012, S. 51).

Aufgrund dessen, dass im vorangegangenen Kapitel die Belastungen, die mit den KlientInnen in Zusammenhang stehen, bereits bearbeitet wurden, werden nun diejenigen Schwierigkeiten näher betrachtet, die den Arbeitsalltag unabhängig von den KlientInnen erschweren und in der Untersuchung am häufigsten genannt wurden.

Arbeiten unter Kostendruck: Da in Einrichtungen der Sozialen Arbeit meist an jeder Ecke gespart wird, erweist es sich für die Fachkräfte als schwierig, passende Maßnahmen und Angebote für ihre KlientInnen zu finden. Notwendige Hilfen können oft aufgrund der Kosten nicht in Anspruch genommen werden. Der hohe Kostendruck erschwert die Arbeit und führt bei vielen Befragten zu Demotivierung.

Arbeitsverdichtung: Viele Aufgaben fallen zeitgleich an und müssen alle sofort erledigt werden, was unmöglich wird wenn zu viel auf einmal zusammenkommt. Außerdem ist es aufgrund der immer neuen Formulare und Richtlinien nötig, ein hohes Maß an Flexibilität mitzubringen. Das fachliche Wissen sollte auch stets aufgefrischt werden, um den Anschluss

nicht zu verlieren und immer über die neuesten Erkenntnisse informiert zu sein (vgl. Poulsen 2012, S. 55).

Personalmangel: 46 von den 100 StudienteilnehmerInnen fühlen sich durch den ständig herrschenden Personalmangel überfordert. Durch Stellen, die unbesetzt bleiben und ein hohes Maß an Fluktuation, das im Team herrscht, verschlimmert sich die Lage zunehmend. Besonders intensiv wird die Belastung des Personalmangels dann verspürt, wenn aufgrund von Krankheit oder Urlaub Vertretungen benötigt werden. Aufgrund des fehlenden Personals und den damit entstehenden Überstunden deren, die Vertretungen übernehmen müssen, entsteht eine zusätzliche Belastung, da sich die Überstunden häufen. Diese müssen wiederum abgebaut werden, was aufgrund des Personalmangels aber nicht möglich ist.

Bürokratie: Mehr als die Hälfte aller Befragten empfinden die Verwaltungsaufgaben, die ihnen zugetragen werden, als sehr umständlich zeitraubend. Alles muss genauestens dokumentiert werden, was aufgrund des fehlenden Verwaltungspersonals an den Fachkräften der Einrichtung hängenbleibt. Die Bürokratie nimmt sehr viel Zeit in Anspruch und teilweise besteht ein sehr großer Druck, alles zu dokumentieren und nichts zu vergessen. Die Flut an auszufüllenden Formularen ist mittlerweile unübersichtlich groß geworden und zwingt die ArbeiterInnen dazu, über die Hälfte ihrer Arbeitszeit vor dem Rechner zu verbringen. Die Freude an der Arbeit geht durch die große Menge an Verwaltungsarbeit sehr oft verloren.

Zeit- und Termindruck: Die Auswertung verdeutlicht, dass die am meisten belastenden Stressoren Zeit- und Termindruck sind. Es herrscht ein dauernder Zustand von Stress und die Fachkräfte haben das Gefühl, ihre Arbeit nicht sorgfältig genug erledigen zu können, da die Zeit, die sie zur Verfügung haben, nicht ausreicht. Dies wird dadurch begründet, dass viele von ihnen zu viele Fälle auf einmal bearbeiten müssen, des Öfteren länger in der Arbeit bleiben und früher kommen müssen, was sich auf den Personalmangel zurückführen lässt. Es wird außerdem erwähnt, dass es zu wenig Zeit dafür gibt, die richtigen Vor- und Nachbereitungen für die Arbeit zu treffen. Auch die vielen verschiedenen Aufgabenfelder, die den Fachkräften zugeteilt werden sowie die extrem kurzen Zeitvorgaben der Ziele, die erreicht werden sollen, überfordern sie (vgl. Poulsen 2012, S. 54).

Trotz der Tatsache, dass den Themen Stress, Überlastung und Burnout immer mehr Beachtung geschenkt wird und die Menschen dafür sensibilisiert werden, ist es doch die Arbeitswelt, die durch ihre ständig wachsende Erwartungshaltung, die hohen Anforderungen und den Personalmangel im Beruf sowie die extrem hohe Komplexität der Lebenswelten in hohem Maß

dafür verantwortlich ist, dass sich viele Fachkräfte belastet oder überlastet fühlen und täglich an ihre Grenzen gehen (vgl. Poulsen 2012, S. 16).

Wie bereits erwähnt können häufige Belastungen und Stressoren in der Arbeit die psychische Gesundheit der Fachkräfte stark gefährden. Deshalb beschäftigt sich das folgende Kapitel mit dem Thema „Psychische Gesundheit und Krankheit“, um einen Blick dafür zu gewinnen, welche Krankheiten aufgrund arbeitsbedingter Belastungen anfallen und wie die psychische Gesundheit aufrecht erhalten werden kann.

3 Psychische Gesundheit & Krankheit (Wieland)

Um im Kapitel 4 die Maßnahmen und Möglichkeiten der Selbstfürsorge aufzuzeigen, ist es notwendig, zuerst ein grundlegendes Verständnis über den Begriff Gesundheit zu entwickeln, um darauf aufbauend den Begriff der Selbstfürsorge besser begreifen zu können. Wie bereits erwähnt können häufige Belastungen und Stressoren in der Arbeit die psychische Gesundheit der Fachkräfte stark gefährden. Deshalb beschäftigt sich das folgende Kapitel mit dem Thema „Psychische Gesundheit und Krankheit“, um einerseits einen Blick dafür zu gewinnen, was psychische Gesundheit bedeutet und wie sie erhalten werden kann und andererseits die häufigsten psychischen Erkrankungen in der sozialen Arbeit aufzulisten und näher zu betrachten.

3.1 Gesundheitsverständnis (Wieland)

Seit den 1990er Jahren fand in den Wissenschaften der Pädagogik, Psychologie und Gesundheit ein Perspektivenwechsel statt. Es wurde bei psychischen Erkrankungen und Verhaltensauffälligkeiten nicht mehr ausschließlich auf die Ursachen und Bedingungen geachtet, sondern es wurden neben den Risikofaktoren auch jene Faktoren erforscht, welche eine schützende Wirkung besitzen. Dieser neue Blickwinkel stimmt überein mit dem der WHO (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2015, S. 7). Die WHO (World Health Organisation) definiert Gesundheit folgendermaßen: “Die Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlergehens und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen” (WHO 2014, S. 1). Außerdem ist es unabhängig von Religion, Rasse, politischer Einstellung und sozialer sowie wirtschaftlicher Stellung ein Grundrecht eines jeden

Menschen, den bestmöglichen Gesundheitszustand zu besitzen. Besonders wichtig ist hierbei, allen Völkern das Wissen über Gesundheit, Medizin, Psychologie und verwandten Wissenschaften zugänglich zu machen (vgl. WHO 2014, S. 1).

Aus diesen Perspektiven ergeben sich für die präventive Gesundheitsforschung folgende Erkenntnisse: Es soll nicht mehr ausschließlich daran gearbeitet werden, auffällige Verhaltensweisen zu reduzieren und belastende Verhältnisse von Betroffenen zu verändern, sondern auch daran, Bedingungen zu schaffen, die die seelische und körperliche Gesundheit stärken. Dazu zählt auch die Entwicklung von sogenannten "life skills". Darunter versteht man Eigenschaften und Fähigkeiten, die zu einer erfolgreichen Lebensbewältigung und zu Zufriedenheit im Leben beitragen können (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse 2015, S. 7).

3.2 Psychische Gesundheit (Wieland)

Die Weltgesundheitsorganisation definiert psychische Gesundheit als „Zustand des Wohlbefindens, in dem der Einzelne seine Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und fruchtbar arbeiten kann und imstande ist, etwas zu seiner Gemeinschaft beizutragen“ (WHO o.A., zit. n. Schlipfenbacher/Jacobi 2014, S. 1). Diese Definition bringt die persönliche und die gesamtgesellschaftliche Sichtweise zum Ausdruck: Wenn es um die Entfaltung unseres Potenzials, sowohl auf emotionaler als auch auf intellektueller Ebene geht, so ist die psychische Gesundheit eine wichtige Voraussetzung dafür. Durch die individuelle Entfaltung kann außerdem die eigene Rolle im Arbeitsleben und in der Gesellschaft gefunden werden. Dadurch wird auf der gesellschaftlichen Ebene wiederum Solidarität, Wohlstand und soziale Gerechtigkeit erreicht. Erst wenn ein Individuum sich im Bezug auf Körper, Seele, Psyche und materielle Faktoren im Gleichgewicht befindet, kann es so funktionieren, dass es einen wertvollen Beitrag in der Gesellschaft leisten kann (vgl. Schlipfenbacher/Jacobi 2014, S. 1).

Die Erkrankung der Psyche bringt nicht nur Leid für die Betroffenen mit sich, sondern belastet ebenso das Gesundheitssystem und die Gesellschaft. Derartige Erkenntnisse sollten längst die Wichtigkeit des Themas "psychische Gesundheit" aufgezeigt und für eine Sensibilisierung gesorgt haben. Ziel des Einzelnen und der Gesellschaft sollte die Erhaltung und Förderung der psychischen Gesundheit, sowie die Unterstützung zur Wiedererlangung sein. Da es aber oft wenig Verständnis für abweichende Verhaltensweisen und Unsicherheit im Umgang mit

bestimmten Diagnosen bei psychisch Kranken gibt, fühlen diese sich oftmals ausgeschlossen und nicht akzeptiert. Eine Untersuchung der Weltgesundheitsorganisation ergab, dass sich 2030 unter den häufigsten Krankheiten der Welt fünf psychische Krankheiten finden lassen werden. Diese sind Depression, Demenz, bipolare Störungen, Schizophrenie und Alkoholsucht. Aufgrund dessen ist es umso wichtiger, sich mit psychischen Krankheiten zu beschäftigen, Verständnis dafür zu entwickeln, Akzeptanz dafür aufzubringen und Lösungen dafür zu finden (ebd., S. 1).

3.3 Psychische Erkrankungen in der Sozialen Arbeit (Wieland)

Blickt man auf die Arbeitswelt, so haben Themen wie Burnout, Stress, Depression und erhöhte Belastung in den letzten Jahren stark zugenommen und werden vielfach in den Medien aufgegriffen und diskutiert. Durch die viel höheren Erwartungen, die heutzutage an die Gesellschaft gestellt werden und stets mit Leistungsdruck, Zeitnot, Flexibilitätsanforderung und hoher Verantwortung verbunden sind, wird die Gesundheit vieler Menschen gefährdet. Zusätzlich führt das Gefühl, ständig zu wenig Zeit für einen selbst und die eigenen Bedürfnisse zu haben, zu mentalen und körperlichen Belastungen und löst in den Fachkräften das Gefühl aus, nicht mehr zu leben, sondern nur mehr zu funktionieren (vgl. Poulsen 2012, S. 11). Laut WHO ist Stress eine der größten gesundheitlichen Gefahren des 21. Jahrhunderts. Es wird davon ausgegangen, dass sich jede zweite Krankmeldung im Jahr 2020 auf erhöhten Stress zurückführen lässt (ebd., S. 13). Auch der österreichische Gesundheitsbericht 2016 zeigt, dass sich der psychische Belastungsfaktor zwischen 2007 und 2013 um 8 Prozent erhöht hat, was bedeutet, dass es 2013 fast 40 Prozent Erwerbstätige gab, die von Überlastung oder Zeitdruck in der Arbeit betroffen waren (vgl. Griebler/Winkler/Gaiswinkler et al. 2017, S. 120). Besonders bei Fachkräften der Sozialen Arbeit und insbesondere im Bereich der Traumaarbeit herrscht diesbezüglich ein enormes Risiko, da die Individuen stets mit den schweren Schicksalsschlägen oder Lebensumständen der KlientInnen konfrontiert sind und sich auf die verschiedenen Lebenswelten einlassen müssen (vgl. Poulsen 2012, S. 11).

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit denjenigen psychischen Erkrankungen, die im Berufsfeld der Sozialen Arbeit am häufigsten in Erscheinung treten. Dazu zählen Burnout, Depression und Sekundäre Traumatisierung. Es soll einen Einblick darüber verschaffen, wie diese Krankheiten definiert werden, welche Ursachen ihnen zugrunde liegen und wie sie sich äußern.

3.3.1 Burnout (Wieland)

Burnout wird definiert als „Ausbrennen“ beziehungsweise „Ausgebrannt-Sein“. Dieser erschöpfte Zustand, den man in diesem Zusammenhang erfährt, bezieht sich auf die Verausgabung der Seele, ein sogenannter „Infarkt der Seele“. Burnout entwickelt sich einerseits, indem Arbeitsbedingungen und Belastungsfaktoren zusammenspielen, andererseits aus den vorhandenen persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten (vgl. Poulsen 2012, S. 16).

Besonders betroffen von Burnout sind Frauen, und zwar doppelt so oft wie Männer. Insbesondere bei Frauen zwischen 40 und 60 Jahren nimmt die Gefahr eines Burnouts zu. Poulsen erklärt sich die häufigere Betroffenheit der Frauen dadurch, da diese ständig einer Doppelbelastung aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit und Hausarbeit ausgesetzt sind, die Erziehung der Kinder größtenteils an ihnen hängenbleibt und sie wenig Unterstützung erfahren, in der Arbeitswelt Ungleichheiten bezüglich Aufstiegschancen und Gehalt herrschen und Frauen ihren Selbstwert stark an ihren erbrachten Leistungen messen. Außerdem wollen Frauen es häufig allen anderen recht machen und somit werden ihre eigenen Bedürfnisse meist hinter die der anderen gereicht, was dazu führt, dass wenig bis gar keine Zeit für Entspannung und Rückzug bleibt.

Bei Männern mit Burnout lassen sich folgende Erklärungen finden: Männer gelten teilweise immer noch als „Hauptverdiener“ der Familie und sind so ständig dem Druck ausgesetzt, genug finanzielle Mittel aufzubringen. Sie haben oft das Gefühl, zwischen Familie und Beruf hin- und hergereicht zu werden und keinen Platz mehr für ihr Privatleben zu haben (ebd., S. 14).

Klinikleiter und Therapeut aus Heidelberg, Gunther Schmidt, nahm eine interessante Sichtweise zum Thema Burnout ein: Burnout soll nicht nur als Feind gesehen werden, sondern ebenso als Chance, seine eigenen Grenzen kennenzulernen und diese zu wahren. Wenn unsere Tätigkeit nicht mehr mit den persönlichen Werten übereinstimmt, liefert uns das Burnout einen Prozess des intensiven Feedbacks und zeigt uns, wie weit wir gehen können. Wird dieser Prozess von uns anerkannt und akzeptiert, leisten wir einen lösungsorientierten Beitrag, da wir uns nicht mehr in der Opferrolle sehen, sondern tätig werden (ebd., S. 20).

3.3.2 Depression (Wieland)

Unter Depression versteht man laut WHO eine psychische Erkrankung, die sich folgendermaßen äußert: der/die Betroffene fühlt sich ständig traurig, verliert das Interesse an jeglichen Dingen, kann nichts mehr genießen, empfindet starke Schuldgefühle, entwickelt ein geringes Selbstwertgefühl, leidet unter Schlafproblemen sowie unter Appetitlosigkeit, verspürt eine anhaltende Müdigkeit und kann sich nur schwer auf eine Sache konzentrieren. Depressionen beginnen meist schon im jungen Alter und treten bei Frauen häufiger auf als bei Männern. Sie können sowohl wiederkehrend auftreten, als auch über einen langen Zeitraum anhalten. Depressive Menschen sind in ihrer Arbeits- und Lernfähigkeit meist extrem eingeschränkt und das Leben ist für sie schwer zu bewältigen. Während es bei leichten Formen der Depression nicht unbedingt Medikamente bedarf, muss bei schweren Depressionen eine medikamentöse Behandlung beziehungsweise eine Gesprächstherapie erfolgen (vgl. WHO 2019, o.A.).

Somit ist die Depression eine häufig auftretende und schwere Erkrankung, die starken Leidensdruck bei den Betroffenen verursacht. Eine Studie der WHO zeigte, dass die unipolare Depression die häufigste Ursache dafür ist, dass Menschen viele Jahre ihres Lebens eingeschränkt und behindert leben müssen. Keine andere Krankheit in den Industrieländern führt zu einem derartigen Verlust von gesunden Lebensjahren. Würden psychische Erkrankungen stets rechtzeitig entdeckt und behandelt werden, könnten nicht nur viele Suizide verhindert werden, sondern es würde auch die Volkswirtschaft entlastet werden, da diese aufgrund der vielen an Depression Erkrankten massiv belastet wird (vgl. Müller-Rörich/Hass/Margue u.a. 2013, S. VII).

Hass (2013) sieht aber in der Depression, ebenso wie Gunther Schmidt beim Thema Burnout, nicht nur einen Leidensweg und eine schwere Erkrankung, sondern auch eine Chance, nämlich zu erkennen, dass etwas im Leben verändert werden muss. Sie kann eine Hilfestellung sein, die eigenen Grenzen für sich zu entdecken und uns darauf hinweisen, wenn diese Grenzen missachtet werden. Viele Betroffene erkennen erst durch die Krankheit, dass die eigene Bewusstheit über persönliche Träume, Wünsche und Bedürfnisse verloren gegangen ist und können daran arbeiten, diese wieder zu entwickeln (vgl. Hass 2013, S. 211-214).

3.3.3 Sekundäre Traumatisierung (Wieland)

Die tagtägliche Auseinandersetzung mit den tragischen Lebensgeschichten der KlientInnen fordert die psychische Gesundheit der Fachkräfte in extrem hohem Ausmaß. Das Einfühlen in die verschiedenen Lebens- bzw. Leidensgeschichten der Kinder und Jugendlichen berührt das Fachpersonal selbstverständlich. Aufgrund der ständigen Konfrontation mit den traumatischen Erlebnissen und der sich wiederholenden Erzählungen über das Trauma, kann es zu einer sekundären Traumatisierung kommen. Dabei treten ähnliche oder dieselben Symptome auf, die bei Traumata auftreten können (vgl. Maercker 2009b, S. 160). Luise Reddemann (2003) erklärt die sekundäre Traumatisierung folgendermaßen: „Bei der Beschäftigung mit traumatischem Geschehen kommt es vor, dass wir selbst in so massive Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit hineingeraten, dass sich dies auf das Ich traumatisierend auswirken kann“ (Reddemann 2003, S. 82). Dieses Phänomen tritt zwar nicht sehr häufig auf, doch lässt es durchaus sichtbar werden, mit welcher schwierigen Situationen das Fachpersonal konfrontiert wird und welche Gefahren damit einhergehen. Die sekundäre Traumatisierung äußert sich meist in Burnout-Erscheinungen sowie dem Zweifeln an der Arbeit und am Leben. Häufig können sich die Fachkräfte zuhause außerdem nicht von den Problemen der KlientInnen abgrenzen und müssen ständig über ihre Leidensgeschichten nachdenken, was meist dazu führt, dass die Partnerschaft darunter leidet. Es ist besonders wichtig zu erkennen, dass in der Arbeit mit traumatisierten Menschen in jeder Fachkraft, die sich damit auseinandersetzt, die Breite von negativen Gefühlen, welche von Ohnmacht, Trauer, Hilflosigkeit, Verzweiflung bis hin zur Depressivität reichen, aktiviert werden und dies auch völlig normal ist. Die Schwierigkeit liegt nur darin, diesen Gefühlen nicht die Macht über einen zu geben, sondern den positiven Gefühlen wie Lebenslust, Freude und Glück mehr Raum und Zeit zu verschaffen (ebd., S. 82).

In diesem Zusammenhang möchte ich auf eine Reihe von Erklärungsansätzen aufmerksam machen, die Belastungsreaktionen erklären zu versuchen:

Kognitive Psychologie

Die sekundäre Traumatisierung kann dazu führen, dass bisherige Vorstellungen der Welt und der eigenen Persönlichkeit in Frage gestellt werden. Da man sich als Fachkraft zu einer Bezugsperson des traumatisierten Kindes oder Jugendlichen entwickelt, fühlt man dementsprechend mit ihnen mit. Da die Heranwachsenden in ihrer Vergangenheit sehr viel Missachtung und Schrecken erfahren mussten und diese Leidensgeschichten die

Bezugspersonen in ihrem inneren System ebenso angreifen, ist es unvermeidlich, dass diese sich mit ihren Grundwerten umfassend auseinandersetzen (vgl. Jegodtka 2016, S. 145).

Psychoanalyse

Hierbei wird auf eine Dynamik aufmerksam gemacht, die in der Psychoanalyse als Übertragung und Gegenübertragung bezeichnet wird. Mehrere Autoren schreiben ihr in Zusammenhang mit Überforderungsreaktionen große Bedeutung zu. Das Instrument, das für jegliche Art der Beziehungsarbeit unbedingt erforderlich ist, ist das Einfühlen. Dadurch wird von Professionellen verlangt, die Geschichten ihrer KlientInnen zu begreifen und ihr Leiden zu verstehen. Sie durchleben dann ebenso die Gefühle von Ohnmacht, Angst und Verwirrung, nur nicht in demselben intensiven Ausmaß wie die Kinder. Psychoanalytiker nennen dieses Erleben konkordante Gegenübertragung, welches das Gefühl auslösen kann, völlig auf sich allein gestellt zu sein. Dies kann bei Fachkräften zu Handlungsunfähigkeit, Resignation, Erschöpfung, Depression und Burnout führen (ebd., S. 145).

Systemische Konzepte

Die Orientierung an systemischer Theoriebildung sowie systemischen Handlungskonzepten gewinnt in der psychosozialen Traumaarbeit immer mehr Anerkennung. Hierbei wird die Wirkung der sekundären Traumatisierung vor dem Hintergrund des Wirkens von Dynamiken in Systemen, die mit Traumata in Zusammenhang stehen, in den Blick genommen. Jegodtka (2016) findet ein systemtheoretisches Verstehen daher besonders angemessen, da es mehrere Systemebenen betrachtet. Die Folgen eines Traumas beschränken sich nie nur auf die betroffene Person. Sie werden auf allen Systemebenen sichtbar und stehen in einer Beziehung zueinander (ebd., S. 146).

3.4 Resilienz (Wieland)

Wie ein Individuum auf risikoreiche Situationen und Krisen reagiert, kann sich von Mensch zu Mensch anders gestalten. Unter vergleichbaren, ähnlichen Lebensumständen kann es bei der einen Person dazu kommen, dass sie psychisch schwer belastet wird, während eine andere die Situation einfach und ohne große Mühe überwinden kann. Der Resilienzbegriff beschreibt genau diese Widerstandsfähigkeit gegenüber schwierigen Lebensverhältnissen (vgl. Gabriel 2005, S. 207). Resilienz lässt sich sowohl vom englischen Wort “resilience” ableiten, was so viel wie Strapazierfähigkeit und Elastizität bedeutet, als auch vom lateinischen Wort “resilere”,

welches für “abprallen” steht. Im Allgemeinen wird darunter die Fähigkeit verstanden, belastende Lebensereignisse, wie beispielsweise traumatische Erfahrungen oder Misserfolge, zu bewältigen und den negativen Stress, der sich daraus ergibt, zu verarbeiten. Die Begriffe “psychische Robustheit” oder “Stressresistenz” werden oftmals als Synonyme für Resilienz verwendet (vgl. Wustmann 2005, S. 192). Resilienz steht für seelische Widerstandskraft und ihre Wurzeln entwickeln sich schon im frühen Lebensalter, weshalb es besonders für die verschiedenen Disziplinen und Praxiszusammenhänge bedeutend ist, diese zu fördern. In der Entwicklungspsychologie, klinischen Psychologie, Heil- und Sonderpädagogik sowie in der Sozialpädagogik und Sozialarbeit richtet sich der Blick deshalb zunehmend auf Schutzfaktoren und Faktoren der positiven Lebensbewältigung, also auf die Förderung der Resilienz (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönna- Böse 2019, S. 7).

“In der Regel gehen ResilienzforscherInnen davon aus, dass sich Resilienz bzw. resilientes Verhalten dann zeigt, wenn ein Mensch eine Situation erfolgreich bewältigt hat, die als risikoerhöhende Gefährdung für die Entwicklung des Kindes eingestuft werden kann, wie z. B. Verlust einer nahen Bezugsperson, Aufwachsen in Armut usw. Resilienz ist damit keine Persönlichkeitseigenschaft, sondern immer an zwei Bedingungen geknüpft:

1. Es besteht eine Risikosituation.
2. Das Individuum bewältigt diese positiv aufgrund vorhandener Fähigkeiten” (Fröhlich-Gildhoff/Rönna-Böse 2019, S. 10).

Die Fähigkeit zur Resilienz ist kein Persönlichkeitsmerkmal, das angeboren ist. Viel mehr findet im Laufe des Heranwachsens im Zusammenhang mit der Kind-Umwelt-Interaktion das Erwerben der Resilienz statt. Es spielt also ein dynamischer Anpassungs- und Entwicklungsprozess zwischen Individuum und Umwelt ab (vgl. Wustmann 2005, S. 193). Dies beinhaltet, dass sich Resilienz, je nach Erfahrungen und Lebensumständen eines Menschen, verändern kann. Somit liegt ihr eine gewisse Variabilität zugrunde, weshalb sie keine ewige Unverwundbarkeit versprechen kann (vgl. Fröhlich-Gildhoff/Rönna-Böse 2019, S. 10).

Die Faktoren, die in Zusammenhang mit Resilienz eine besonders große Bedeutung haben, sind nach Baierl (2016) folgende:

- sichere Bindungen und die Fähigkeit wichtigen Bezugspersonen zu vertrauen;
- gute Eltern-Kind-Beziehung/harmonisches Familienklima/autoritativer Erziehungsstil;
- Spiritualität, erlebter Schutz im Glauben/Einbindung in spirituelle Gemeinschaft;

- Erleben von Sinn allgemein sowie Einbindung des schlimmen Geschehens in größere Sinnzusammenhänge;
- Gefühl, sich und die Welt bzw. die im Leben geltenden Regeln und Ordnungen verstehen zu können;
- Selbstsicherheit/positives Selbstwertgefühl/positives Selbstkonzept;
- hohe Lebenszufriedenheit/optimistische Grundeinstellung;
- hohes Selbstwirksamkeitserleben/Vertrauen in das eigene Wissen und Können/realistische Überzeugung, Situationen kontrollieren und bewältigen zu können;
- Bereitschaft zur Verantwortungsübernahme;
- Flexibilität;
- soziale Kompetenz/Fähigkeit, Hilfe zu mobilisieren/Kooperationsfähigkeit/ Problem- und Konfliktlösefähigkeiten;
- variable Bewältigungsstrategien bei überwiegend lösungsorientierten und aktiven Bewältigungsstilen;
- positive Bewältigung der bisherigen Entwicklungsaufgaben;
- Fähigkeit zur Selbstregulation, zum Beispiel über Entspannungsfähigkeiten;
- Intelligenz;
- robuste Gesundheit, körperlich wie psychisch;
- mittlerer oder hoher sozioökonomischer Status/materielle Sicherheit/gesellschaftliche Anerkennung;
- gute soziale Einbindung;
- positive Bewertungen durch Dritte, insbesondere Familie, Freunde und Autoritätspersonen;
- Erfolge in Schule/Ausbildung/Beruf (Baierl 2016, S. 41).

Ob und wie Fachkräfte belastende Ereignisse und Umstände bewältigen, hängt also auch davon ab, wie resilient sie sind. Zusätzlich können sie aber einen sehr großen Teil zur Bewältigung von Belastungen beitragen, und zwar indem sie gut für sich selbst sorgen. Deshalb beschäftigt sich das nächste Kapitel damit, was man unter Selbstfürsorge versteht, weshalb sie so wichtig für die Arbeit in sozialen Berufen ist und welche Methoden der Anwendung es gibt.

4 Selbstfürsorge (Wieland)

*“Wenn du vernünftig bist, erweise dich als Schale und nicht als Kanal,
der fast gleichzeitig empfängt und weitergibt,
während jene wartet, bis sie gefüllt ist.*

Auf diese Weise gibt sie das, was bei ihr überfließt, ohne eigenen Schaden weiter.

*Lerne auch du, nur aus der Fülle auszugießen und habe nicht den Wunsch freigiebiger zu sein
als Gott.*

*Die Schale ahmt die Quelle nach. Erst wenn sie mit Wasser gesättigt ist, strömt sie zum Fluss,
wird sie zur See. Du tue das Gleiche! Zuerst anfüllen, und dann ausgießen.*

Die gütige und kluge Liebe ist gewohnt überzuströmen, nicht auszuströmen.

Ich möchte nicht reich werden, wenn du dabei leer wirst.

Wenn du nämlich mit dir selber schlecht umgehst, wem bist du dann gut?

Wenn du kannst, hilf mir aus deiner Fülle,

wenn nicht, schone dich”

(Bernhard von Clairvaux).

4.1 Definition (Wieland)

Luise Reddemann (2003) versteht unter Selbstfürsorge „einen liebevollen, wertschätzenden, achtsamen und mitfühlenden Umgang mit mir selbst und Ernstnehmen der eigenen Bedürfnisse. Psychohygiene und damit Selbstfürsorge bedürfen entweder einer frühen Erfahrung mit ausreichender Fürsorge oder, wenn sie nicht erfahren werden konnte, eines Trauerprozesses mit anschließender Veränderung im Umgang mit sich selbst“ (Reddemann 2003, S. 82). Fengler (1994) bezeichnet Psychohygiene als eine Art tägliches Zähneputzen der Seele oder als Entrümpelung der Seele, da den täglichen seelischen „Verschmutzungen“ vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt wird, um diese zu beseitigen (vgl. Fengler 1994, S. 188). Ziel der Selbstfürsorge soll in erster Linie darin liegen, psychische Belastungen zu reduzieren oder im besten Fall auszuschalten und somit im Sinne der Gesundheitsvorsorge und gesunden Lebensführung zu handeln. Wie im Kapitel 2 bereits ausgeführt, lassen sich diese Belastungen in Leistungsdruck, Angst, Aufregung, Anspannung, berufliche Beanspruchung und starke

Emotionen differenzieren. Sie wirken sich auf die psychische, physische und soziale Integrität des Menschen aus und werden als Stressfaktoren bezeichnet (vgl. Geng 2013, S. 12).

Die Selbstfürsorge teilt sich in zwei Hauptelemente, die Reflexion, auf welche später eingegangen wird, und das Erlernen von Schlüsselqualifikationen, welche sich in Selbstkompetenzen, Sozialkompetenzen sowie Fach- und Methodenkompetenzen gliedern.

Selbstkompetenz: Bei dieser Kompetenz geht es darum, sich mit dem eigenen Ich, der persönlichen Haltung, den eigenen Werten und Einstellungen auseinanderzusetzen und sich mit dem persönlichen Verständnis für den Beruf zu beschäftigen. Die Eigenschaften der Selbstkompetenz lassen sich einteilen in Flexibilität, Reflexionsfähigkeit, Leistungsfähigkeit und Eigenständigkeit (vgl. Geng 2013, S. 12).

Sozialkompetenz: Darunter versteht man die Entwicklung der Kommunikationsfähigkeit im Hinblick auf den Kontakt mit einzelnen Personen oder Gruppen. Um sozial kompetent handeln zu können, sollte man beziehungsfähig, kommunikations- und konfliktfähig sowie teamfähig sein und Verantwortung übernehmen können (ebd., S. 12).

Fach- und Methodenkompetenz: Diese Kompetenz setzt die Fähigkeit voraus, das eigene Fachwissen in verschiedenen Situationen nützlich einsetzen zu können, es je nach Bedarf anzupassen und zu vertiefen und sich in seiner Anwendung sicher zu sein. Die hier erforderlichen Eigenschaften sind folgende: Organisationsfähigkeit, Sicherheit im beruflichen Handeln, Analyse- und Synthesefähigkeit und Wahrnehmung.

Diese Schlüsselqualifikationen dienen dem Fachpersonal dazu, psychohygienische Unstimmigkeiten festzustellen und diese zu beseitigen (ebd., S. 13).

4.2 Wichtigkeit der Selbstfürsorge in der Sozialen Arbeit (Wieland)

Aufgrund der vielfältigen Belastungen, mit denen die Soziale Arbeit und insbesondere die Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen einhergeht, ist es von besonders großer Bedeutung, diese zu verringern beziehungsweise aus der Welt zu schaffen, um sich seine eigene psychische Gesundheit zu erhalten. Poulsen sieht den Schlüssel zum Wohlbefinden darin, eine Balance der vier grundlegenden Lebensbereiche zu schaffen, welche sich in mentales, körperliches, soziales und spirituelles Leben gliedern. Im Arbeitsfeld soll sich der Blick nicht nur auf Stress und Belastungen richten, sondern vielmehr auf die einzelnen Einstellungen und Haltungen zum Leben, auf verschiedene Handlungs- und Sichtweisen und vor allem auf die

individuellen Ressourcen und Kompetenzen der einzelnen Fachkräfte (vgl. Poulsen 2009, S. 126). Es gilt, diese Fähigkeiten und Ressourcen zu fördern und zu stärken. Hier kommt insbesondere den Ausbildungen der Fachkräfte eine große Bedeutung zu, da diese bereits den Grundstein für die Selbstfürsorge im späteren Beruf legen könnten, weshalb es erforderlich wäre, Präventionsmaßnahmen zur Erhaltung der psychischen Gesundheit in die Lehrpläne mit aufzunehmen. Diesbezüglich gibt es laut Poulsen dringenden Aufholbedarf, da bereits hier die Gesundheitsprävention viel stärker in den Blick genommen werden muss, um Belastungen sowie Problemsituationen im Arbeitsalltag durch "gesunde Selbstfürsorge" bewältigen zu können. Folgende Kompetenzen sollen besonders gefördert werden, um eine seelische Kraft zu entwickeln und zu erhalten:

- Abgrenzung
- "Nein" sagen
- Abgeben von Aufgaben
- Optimismus
- Spaß und Freude
- Sinn in Leben und Arbeit erkennen
- trotz Misserfolge weitermachen
- um Hilfe bitten und diese annehmen
- Pflege des sozialen Netzes
- Reflexion und Austausch
- Auszeiten
- Sport und Bewegung (ebd., S. 128).

Aufgrund dessen, dass sich die Selbstfürsorge mit dem persönlichen Wohlbefinden und dem eigenen sozialen Berufsfeld auseinandersetzt, können Rollen, die in der Arbeit eingenommen werden müssen, bewältigt werden. Zusätzlich dient die Selbstfürsorge als präventive Maßnahme im Sinne des Schutzes und der Stärkung der physischen und psychischen Gesundheit. Anzumerken ist hierbei, dass Individuen, die sich für die Ausübung eines Sozialberufes entscheiden, meist sehr hohe Ansprüche an sich selbst stellen und sich oft für die Arbeit verausgaben. Sie verfügen über ein hohes Maß an Empathie und Leidenschaft. Dies wird zum Problem, wenn Fachkräfte des Sozialbereichs ihre Grenzen dauerhaft überschreiten und sich zu wenig Zeit für die eigene Erholung nehmen, da es infolgedessen zu psychischen und physischen Beschwerden, zu emotionaler oder mentaler Erschöpfung bis hin zu Gefühlen der Ohnmacht und Verzweiflung kommen kann. Dadurch wird die Handlungsfähigkeit der

Fachkräfte vermindert oder es kommt sogar zu Handlungsunfähigkeit. Deshalb ist es von großer Bedeutung, dass Organisationen das physische, psychische, sowie soziale Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen stärken und sie dahingehend unterstützen. Dies kann beispielsweise durch angebotene Fortbildungen und Seminare zum Thema Selbstfürsorge erreicht werden (vgl. Tacke 2010, S. 117). Mascenaere erwähnt in diesem Zusammenhang, dass davon ausgegangen werden kann, dass Fachkräfte, die traumapädagogische Ausbildungen absolvierten, die Selbstfürsorge in größerem Ausmaß beachten, was zu einer Reduzierung der Überlastungsreaktionen im Berufsalltag führen kann (vgl. Mascenaere 2016, S. 111). Die genauere Auseinandersetzung mit den Maßnahmen der Selbstfürsorge, die die Einrichtung anbieten kann, erfolgt im Kapitel 4.5.

Den Fokus auf die MitarbeiterInnen der Sozialen Arbeit zu lenken, soll eine wesentliche und eine der wichtigsten Bestandteile sein. Deren Psychohygiene und Selbstwirksamkeit ist wesentlich für eine erfolgreiche Begleitung und Unterstützung von traumatisierten Kindern und Jugendlichen. Die enorme Verantwortung über die Entwicklung und das Leben der belasteten Kinder und Jugendlichen sowie die alltägliche Konfrontationen mit den herausfordernden Schicksalen und das hohe Maß an emotionalem Engagement erfordert tagtäglich viel Kraft und Durchhaltevermögen. Daher ist es eine unabdingbare Notwendigkeit, die Fachkräfte unter anderem vor Burn-Out, Depressionen und Zynismus zu schützen (vgl. Schmid/Fegert 2015, S. 508).

Eine wesentliche Rolle hinsichtlich der Selbstfürsorge und Unterstützung der sozialpädagogischen Fachkräfte spielt außerdem das Schaffen von Strukturen, welche fortlaufende Hilfe in der Interaktion mit den Kindern bieten. Damit diese Hilfe gewährleistet werden kann, werden zusätzlich zu externen Supervisionen auch wöchentliche Fallbesprechungen in der Institution angeboten. Eine Versorgungskette innerhalb einer Einrichtung soll das Ziel sein, damit jede sozialpädagogische Fachkraft optimal unterstützt werden kann (vgl. Schmid/Fegert 2015, S. 504-505).

4.3 Individuelle Selbstfürsorge (Wieland)

Ziel dieses Kapitels ist es, aufzuzeigen, wodurch und wie man persönliche Selbstfürsorge betreiben kann. Um stets professionell handeln zu können und seine psychische Gesundheit aufrecht zu erhalten, gibt es eine Reihe von Maßnahmen im Sinne der Psychohygiene oder Selbstfürsorge, die einen auf diesem Weg unterstützen können. Es bedarf ein hohes Maß an

Selbstverantwortung, zu erkennen, wann man besonders gut für sich sorgen muss und infolgedessen Methoden zu entdecken oder zu entwickeln, die einem dabei Hilfe leisten können.

Bewusste Annahme von Problemen und Konflikten

Voraussetzend für die psychische Gesundheit ist für Blechinger (2003) eine bewusste und klare Wahrnehmung. Möglicherweise müssen dafür eigene Werte und Einstellungen überdacht und verändert werden, denn die Vorstellung eines ausnahmslos glücklichen Lebens erschwert es uns, die Realität in ihrer Klarheit zu sehen und zu akzeptieren. Viel eher sollte die Erwartung an das Leben jene sein, dass es sich spannend und lebendig gestaltet und eine Weiterentwicklung der Persönlichkeit ermöglicht. Es gehört zu einem gesunden Leben, Probleme als Chancen des persönlichen Wachstums zu gehen und die Wirklichkeit so anzunehmen, wie sie ist (ebd., S. 27).

Entscheidungen treffen

Das Treffen von Entscheidungen erweist sich häufig als schwierig, insbesondere wenn die Erwartungshaltung an die Entscheidung zu hoch ist. Tagtäglich müssen zahlreiche Entscheidungen getroffen werden, manche wichtiger, andere weniger wichtig. Doch wird die Entscheidung aufgeschoben und nicht getroffen, wird die Psyche stark belastet. Außerdem wird ein Problem dann meist unbewusst und ohne Rücksicht auf Verluste gelöst, oder andere entscheiden für einen. Die Folgen sind meist nicht die, die man sich gewünscht hätte. Deshalb ist es besonders wichtig, eine konstruktive Entscheidungskultur zu entwickeln. Dazu muss eine Bewusstheit dafür entwickelt werden, dass Fehler dafür da sind, um aus ihnen zu lernen und dass man nur durch bewusstes Handeln und bewusstes Entscheiden Selbstbestimmung erreichen kann (ebd., S. 26-27).

Gefühle, Bedürfnisse und Gedanken aussprechen

Gefühlen, negativen wie positiven, muss Raum gelassen werden. Dies gilt ebenso für Gedanken, Bedürfnisse oder Wünsche. Sie sollen angesprochen werden, um nicht dem Risiko der Verdrängung ausgesetzt zu sein. Außerdem werden sie durch das Aussprechen vom sozialen Umfeld wahrgenommen, was das Individuum eher zur Durchsetzung motiviert, als wenn diese Gedanken und Wünsche für sich behalten werden. Werden eigene Bedürfnisse immer wieder in den Hintergrund gestellt und verdrängt, droht ein Verlust der Bewusstheit über eigene Bedürfnisse. Deshalb soll stets genügend Zeit und Raum dafür gelassen werden, das zu tun, was einem gut tut (vgl. Blechinger 2003, S. 28-29).

Selbstwertgefühl stärken

Das Selbstwertgefühl wird besonders durch Erfolgserlebnisse gestärkt. Um das Selbstwertgefühl also täglich zu ernähren, gilt es, sich auf dem Weg zum großen Ziel mehrere kleine, umsetzbare Ziele zu stecken. Somit wird man konstant mit positiven Ergebnissen und kleinen Erfolgen belohnt. Das Selbstwertgefühl wird außerdem dadurch stärker, dass man sich und seine Entscheidungen respektiert und sich selbst wie einen guten Freund behandelt. Damit ist gemeint, dass Fehler oder Misserfolge nicht dazu führen sollen, sich zu beschuldigen und schlecht zu machen, sondern gerade dann geduldig und liebevoll mit sich umzugehen (ebd., S. 49).

Rationales Denken und Fühlen

Um ein rationales Denken und Fühlen zu entwickeln, ist folgendes notwendig:

- 1.) Eigeninteresse: Gut für sich selbst sorgen bedeutet, sich für seine eigenen Interessen einzusetzen und sich nicht ständig mit anderen vergleichen oder beschäftigen.
- 2.) Toleranz: Erst wenn eigene Interessen gefährdet oder beeinträchtigt werden, lohnt sich der Appell an das Gegenüber, etwas zu verändern.
- 3.) Unsicherheit: Da es im Leben keine richtige Sicherheit gibt und keine Entscheidungen oder Handlungen endgültig sind, muss Unsicherheit schlicht und einfach akzeptiert werden.
- 4.) Flexibilität: Auch wenn es oft fixe Pläne im Kopf gibt, so muss man sich doch darauf gefasst machen, dass alles anders kommt. Deshalb sollte man flexibel bleiben, um sich im Falle des Falles anpassen zu können.
- 5.) Methodik: Bei Herausforderungen und Aufgaben soll methodisch vorgegangen werden.
- 6.) Engagement: Auch wenn für einen persönlich kein Nutzen aus einer Sache hervorgeht, ist es wichtig, sich zu engagieren und für eine Sache hinzugeben.
- 7.) Risiko: Auch wenn es einem nicht leicht fällt, sollte man bereit sein, etwas zu riskieren. Nur so können neue Erfahrungen gemacht werden und es kann Wachstum stattfinden (vgl. Blechinger 2003, S. 99).

Rituale

Rituale und Traditionen schenken einem Sicherheit, insbesondere dann, wenn unangenehme Aufgaben anstehen, da sie keinerlei Entscheidungsfindung mehr benötigen und man genau weiß, was, wann, wo passiert. Auch bei ganz einfachen Dingen kann dieses Prinzip angewendet werden, beispielsweise beim Aufstehen, beim Essen, beim Zähneputzen, beim Gestalten des Feierabends, beim Sport und bei Auszeiten (ebd., S. 101).

Überprüfen gesellschaftlicher Konventionen

Ein Großteil der Normen, Werte und Konventionen, die von der Gesellschaft vorgegeben werden, wurden nicht im Interesse des Einzelnen entwickelt, sondern entstanden hauptsächlich durch den Einfluss von Politik, Wirtschaft und Kirche. Das Wohlbefinden des Individuums spielt vor allem dann eine Rolle, wenn es für diese Mächte einen Mehrwert bringt, beispielsweise im Sinne von Gewinn oder Einfluss. Außerdem erwecken einzelne Bestandteile der vorhandenen Strukturen den Eindruck, nicht mit dem Menschen und seiner Natur vereinbar zu sein. Dies wird belegt durch den hohen Anteil der psychisch Kranken und Alkohol- sowie Drogensüchtigen. Deshalb ist es von Bedeutung, diese Konventionen nicht einfach hinzunehmen und als Maßstäbe zu betrachten, sondern ihren Sinn und ihre Bedeutung, auch im Hinblick auf die eigene Persönlichkeit, zu hinterfragen. Wenn sie nicht den eigenen Einstellungen, Werten und Zielen entsprechen, ist es wichtig, eigene Maßstäbe, Wünsche und Ziele zu entwickeln, an denen man sich orientiert. Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

- Was ist mir wirklich wichtig?
- Was wünsche ich mir tatsächlich von ganzem Herzen?
- Was erwarte ich von mir?
- Was erwarte ich von anderen?
- Wie sollen meine Lebensumstände sein?

Bei der Erarbeitung der eigenen Richtlinien sollte darauf geachtet werden, dass sie klar und verständlich formuliert werden, realistisch sind und natürlich als sozial verträglich und legal gelten.

4.3.1 Praxisbeispiele zur individuellen Selbstfürsorge (Wieland)

In diesem Kapitel werden eine Reihe von konkreten Möglichkeiten und Methoden aus der Praxis beschrieben, die als präventive Maßnahmen der persönlichen Selbstfürsorge dienen können. Das heißt sie beschäftigen sich mit dem, was ein Individuum für sich selbst tun kann, um seine psychische Gesundheit intakt zu halten. Fengler (1994) ist der Meinung, dass sich einige Maßnahmen der Selbstfürsorge nahezu von selbst ergeben, wenn man sich mit bereits erforschten Belastungen und ihren Folgen auseinandersetzt. Die Bewältigung von Belastungen widmet sich ihm zufolge immer zwei Themen, und zwar einerseits der Verminderung von

negativen Bedingungen, sei es im Arbeits- oder Privatleben und andererseits der Verbesserung der positiven Möglichkeiten und dem Blick nach vorne (vgl. Fengler 1994, S. 189).

4.3.1.1 Fragen zur Alltagsgestaltung (Wieland)

Die vernünftige Alltagsgestaltung scheint für Fengler (1994) genauso wichtig zu sein, wie die seelische Verarbeitung von Belastungen. Gerade im Alltag kommt es zu vielen selbstschädigenden Verhaltensweisen, die sich so selbstverständlich und vertraut anfühlen, dass ihnen keine Beachtung mehr geschenkt wird. Trotz allem sind es aber tägliche Vergiftungen, die dem Körper viel Energie und Aufmerksamkeit rauben und infolgedessen Einfluss auf die Lebensfreude, die Arbeitsfähigkeit und das soziale Umfeld haben können (ebd., S. 187 ff.). Nachfolgend werden einige Fragen und Vorschläge aufgelistet, die ein Beginn für Selbstfürsorge im Alltag sein können:

1. Erstelle eine Liste mit allen „Du solltest ...-Sätzen“, die dir von wichtigen Menschen als Inanspruchnahme geläufig sind. Überprüfe, welchen Beanspruchungen du zukünftig noch gerecht werden willst oder nicht.
2. Erstelle ebenso eine Liste mit allen „Ich soll ...-Sätzen“, die täglich in deinem Kopf auftauchen. Überprüfe auch hier, welche dieser Verpflichtungen, die du dir selbst zuschreibst, du zukünftig einhalten willst oder nicht.
3. Gibt es in deiner Arbeit oder im Bekanntenkreis Menschen, denen du nicht unbedingt begegnen willst? Ist es hier möglich, den Kontakt zu verringern oder gar zu beenden? Gibt es auf der anderen Seite Menschen, denen du besonders gern begegnest und mit denen du gern häufiger in Kontakt treten würdest? Lässt sich dies einrichten?
4. Welche Tätigkeiten bestimmen deine Freizeitgestaltung? Fühlst du dich danach frischer und besser oder müde und ausgelaugt?
5. Schreibe so detailliert wie möglich deinen typischen Arbeitstag nieder. Achte besonders darauf, was sich zu welcher Uhrzeit abspielt und wann Übergänge stattfinden. Überlege dann, mit welchen Zeitspannen du gut klarkommst und mit welchen weniger. Möchtest du nun, wo du deinen typischen Arbeitstag vor dir siehst, etwas ändern?
6. Verspürst du stets einen Änderungsdruck oder fällt es dir sehr schwer, etwas zu verändern? Herrscht in deinem Leben ein Gleichgewicht zwischen Veränderung und Erhaltung?

7. Inspirieren dich die Kontakte mit den Menschen, mit denen du dich regelmäßig umgibst und kannst du dich dabei entfalten oder empfindest du dabei meist nur Pflichten? Siehst du die Möglichkeit, dich von einigen dieser Begegnungen zu trennen oder würdest du mehr davon benötigen?

8. Beobachte dich dabei, wie du mit dir selbst umgehst und wie deine Selbstmitteilungen aussehen. Beschimpfst oder entwertest du dich? Besteht die Möglichkeit, dies abzustellen?

9. Findest du an jedem Tag deines Lebens Zeit, um in dich hineinzuhören, zu fühlen und zu denken? Falls nicht, lässt sich dies ändern?

10. Durch welche Verhaltensweisen machst du dich selbst im Alltag klein, entmutigst dich und erzeugst negative Stimmungen in dir? Wodurch versinkst du in Ängste und lässt dir Lebensmut und Lebensfreude nehmen?

11. Welche Bitten an andere Menschen fallen dir leicht, welche kannst du auf keinen Fall aussprechen? Reichen diese Bitten aus oder hast du das Gefühl, seelisch zu kurz zu kommen?

12. Überlege dir, welche Orte, Tätigkeiten, Zeiten und Menschen dir besonders viel Kraft schenken und dich vor allem in anstrengenden Zeiten aufbauen können. Nutzt du diese Dinge ausreichend?

Jede dieser Fragen bietet ein zweifaches Angebot:

1.) sich über die Situation bewusst werden und

2.) entscheiden, ob es nötig ist, Einstellungen, Verhaltensweisen oder Entscheidungen zu ändern (ebd. S. 187 -190).

Dies ist nur ein Ausschnitt der Fragen, die sich tagtäglich gestellt werden können. Die intensive Auseinandersetzung mit den einzelnen Fragen kann durchaus das Gefühl auslösen, in einigen Bereichen seines Lebens Änderungen vornehmen zu wollen (vgl. Fengler 1994, S. 190-193)

4.3.1.2 Therapeutische Initiativen (Wieland)

Bestimmte Maßnahmen, wie die der therapeutischen Initiativen, dienen zwar nicht der kompletten Veränderung eines bestimmten Lebensbereiches, wirken aber entlastend und selbstklärend und dienen der Neuorientierung (ebd., S. 192).

Psychotherapie

Fengler ist der Meinung, dass Therapie in manchen Fällen helfen kann, da sie die strengen Selbstverpflichtungen der helfenden Fachkraft lockern, das Geltungsstreben relativieren oder neue Verhaltensweisen eröffnen kann. Zugleich gibt er aber auch zu bedenken, dass bei den Personen, die eine Therapieausbildung abgelegt haben, der Grundstein für die berufliche Deformation bereits in der Ausbildung gelegt wurde. Dies bedeutet, dass in der erneuten Therapie hauptsächlich wieder dieselben inneren Regungen ausgesprochen werden. Zusätzlich ist zu beachten, dass die Fachkräfte in der Regel keinem schweren Leidensdruck ausgesetzt sind, sondern vielmehr ein leichtes oder mittleres Unbehagen im Leben empfinden. Fengler hält also fest, dass Therapie geeignet sein kann oder nicht, es sind aber mit Sicherheit alle therapeutischen Maßnahmen empfehlenswert, die ein Gegengewicht zur Belastung darstellen.

Entspannungs- und Aktivierungsverfahren

Eine Möglichkeit der Therapie stellen Entspannungs- und Aktivierungsverfahren dar. Sie haben eine psychohygienische Wirkung. Fachkräfte, die mit Überregung und Anspannung auf Belastungen reagieren, sollten Formen der Selbstentspannung üben. Beispiele dafür sind das Autogene Training, Atemtechniken, die Jacobson-Entspannung oder ein Biofeedback-Verfahren. Wer auf Belastungen eher mit passiven, apathischen oder schwachen Verhaltensweisen reagiert, sollte sich auf aktivierende Verfahren konzentrieren wie beispielsweise Tanztherapie oder Karate. Auch Sportübungen jeglicher Art gehören hier eingereiht. Ein Mittelweg zwischen entspannendem und aktivierendem Verfahren kann durch Yoga oder Tai Chi erreicht werden (vgl. Fengler 1994, S. 193).

Kreativität und künstlerischer Ausdruck

Bei manchen professionellen HelferInnen kann die Begegnung mit Kunst zu innerer Ruhe führen, neue Kraft kann geschöpft und Klarheit geschaffen werden. Dazu zählen Musik, Theater, Darstellungen und Tanz, um nur einige der vielen kreativen Möglichkeiten zu nennen. Diese wirken sich positiv auf die seelische Gesundheit aus und sind lehrreich, weil man dabei über die eigene Seelenlage hinausblickt und sich anderen Gefühlen öffnet. Die psychohygienische Funktion der Kunst wird aber insbesondere dann sichtbar, wenn Menschen

versuchen den eigenen seelischen Zustand künstlerisch zu verarbeiten: mit Bildern, Texten, Bewegung, Musik oder Kunstwerken aus verschiedenen Materialien. Da sich diese Gestaltungsformen beziehungsweise -therapien bei KlientInnen in der Psychotherapie, Psychiatrie, Heil- und Freizeitpädagogik sowie im Schulunterricht als erfolgreich erwiesen haben, zeigen sie bei professionellen HelferInnen laut Fengler mit Gewissheit auch ihre psychohygienische Wirkung (vgl. Fengler 1994, S. 193).

Selbstbelohnung

Fachkräfte der Sozialen Arbeit denken, dass Anerkennung und Belohnung von außen kommen muss, um in ihnen Freude auszulösen und sie zu stärken. Dabei zeigt die Verhaltenstherapie aber, dass es durchaus möglich ist, sich selbst mit derselben Wirkung zu belohnen. Die Selbstbelohnung kann erlernt werden und die Fähigkeit zu selbstbelohnendem Verhalten stellt ein zentrales Kennzeichen für einen gesunden Menschen dar. Immerhin werden KlientInnen auch stets dazu ermutigt, sich selbst anzunehmen und zu belohnen. Dieses Handeln können professionelle HelferInnen sich selbst auch zu Nutzen machen und sich bei kleinen Erfolgen in der Arbeit selbst belohnen. Die folgende Tabelle von Fengler soll einen Überblick über die Angebote der Selbstbelohnung geben und dazu dienen, für sich selbst herauszufinden, was als Belohnung eingesetzt werden kann. In der Liste sollen all jene Dinge unterstrichen werden, die man gerne tut, konsumiert, besitzt, wertschätzt. Auch eigene Beispiele können zusätzlich notiert werden. Wurde die Liste abgearbeitet, werden die Dinge zusammengefasst, die man sich in den nächsten vier Wochen bei einer passenden Gelegenheit gönnen möchte (ebd., S. 194).

Speisen:	Süßigkeiten, Eis, Obst, Kuchen, Nüsse, Kekse, Brot, Salat, Joghurt, Pudding, Fleisch, Schinken ...
Alkoholfreie Getränke:	Wasser, Milch, Kaffee, Tee, Sprudel
Probleme lösen:	Kreuzworträtsel, mathematische Aufgaben, technische Probleme ...
Musikhören:	Klassische Musik, Opern, Operetten, Musicals, Chansons, Jazz, Soul, Schlager, Volkslieder ...
Musikmachen:	Singen, Klavier, Flöte, Geige, Gitarre, Schlagzeug ...
Sport sehen oder treiben:	Fußball, Leichtathletik, Schwimmen, Skilaufen, Autorennen, Boxen, Tanzen ...
Radiohören/Fernsehen:	Berichte, Hörspiele, Magazine, Shows

Lesen:	Illustrierte, Zeitungen, Krimis, Romane, Abenteuergeschichten, Biographien, Reiseberichte, Lyrik, Comics, Liebesgeschichten, Fachliteratur ...
Einkaufen	Platten, Bücher, Lebensmittel, Kleidung, Kosmetik, Haushaltswaren, Autozubehör ...
Auszeit	Ruhe, Entspannung, Atemübungen, Schlafen, Yoga ...
Soziales	Zusammensein, Gespräche mit Bekannten, Freunden ...
Ausgehen:	Restaurant, Kneipe, Kino, Theater, Café, Friseur, Diskothek ...
Hygiene:	Duschen, Schaumbad, Massage, Sauna ...
Mit Tieren umgehen:	Hunde, Katzen, Vögel, Fische, Amphibien ...
Werken:	Basteln, Handarbeit, unerledigte Dinge in Haus und Haushalt tun ...
Ausflüge:	Landschaften, Sehenswürdigkeiten, Museen, Architektur, Kirchen, Stadtviertel ...
	Was tun Sie, wenn Sie sich trösten oder sich etwas Gutes tun wollen?

Tabelle 1: Angebote zur Selbstbelohnung (Fengler 1994, S. 194f.)

Gedankenstop

Meist macht es Sinn und ist es wichtig, die Belastungen, die einem im beruflichen Alltag zukommen, zu reflektieren, darüber zu sprechen und nachzudenken. Es gibt aber auch Zeiten, in denen es Sinn macht, damit aufzuhören und seinen Gedanken eine Pause zu gönnen. Diese Erkenntnis wäre zwar eine einfache, fällt aber vielen Fachkräften trotzdem sehr schwer. Statt seine Gedanken ruhen zu lassen, werden immer wieder die gleichen Eventualitäten, Möglichkeiten und Risiken aufgerollt, Gespräche und Begegnungen zurückgespielt und wiederholt und Lösungen gesucht, wo es keine gibt. Die Gedanken können nicht zur Ruhe kommen und es kann kein Abstand zur Situation gewonnen werden. In diesem Fall ist es absolut vernünftig und notwendig, seine Gedanken zu stoppen.

4.3.1.3 Tägliche Praxis (Wieland)

Es gibt viele Maßnahmen der Fürsorge, die zwar nicht als Therapien eingeordnet werden, bei regelmäßiger Ausübung aber durchaus eine therapieähnliche Wirkung haben können. Darunter fallen Dialogformen, Flow-Erlebnisse, Lektüre, Einsamkeit und Natur sowie Tagesresümee, auf welche nun detaillierter eingegangen wird.

Dialogformen

Dialoge können in vielen verschiedenen Formen stattfinden: als Selbstgespräch, als Gespräch mit anderen Menschen, mit Gott oder mit imaginären Gesprächspartnern. Außerdem gibt es eine Reihe von Möglichkeiten, wie diese Dialoge ausgeführt werden können. Ob es Briefe sind, die man sich oder anderen schreibt, ein Tagebuch, positive Gedanken oder ein Gebet, das Niederschreiben oder Aussprechen davon, was wir denken, fühlen und uns wünschen kann helfen, Belastungen zu verringern, Klarheit zu schaffen und neue Handlungsweisen zu finden. Fengler betont aber, dass dies nicht für jeden gilt. Es gibt Menschen, die beim Niederschreiben ihrer Gedanken erst recht traurig werden, dann ist diese Form der Selbstfürsorge nicht der richtige Weg (vgl. Fengler 1994, S. 196).

Flow-Erlebnisse

In der Freizeit sowie in der Arbeit kommt den sogenannten Flow-Erlebnissen eine große Bedeutung zu. Man gibt sich seiner Tätigkeit voll und ganz hin und kann nicht mehr zwischen Selbst und Umwelt unterscheiden (ebd., S. 196). Csikszentmihalyi, der sich jahrelang mit dem Begriff „Flow“ auseinandersetzte, entwickelte dazu eine Theorie. Laut ihm beschreibt Flow ein Gefühl, das mehrere Komponenten besitzt und einen in seiner Tätigkeit völlig aufgehen lässt (vgl. Csikszentmihalyi/Schiefele 1993, S. 209). Für Csikszentmihalyi ergaben sich aus seinen Untersuchungen folgende Komponenten des Flow-Erlebens:

1. *Verschmelzen von Handlung und Bewusstsein*: Befindet sich eine Person im Flow-Zustand, wird das Ich und die Handlung als Einheit empfunden. Die Person ist sich zwar der Handlung bewusst, nicht aber darüber, dass sie das handelnde Subjekt ist.
2. *Zentrierung der Aufmerksamkeit auf beschränkten Umweltausschnitt*: Die Aufmerksamkeit der Person richtet sich während des Flow-Erlebnisses ausschließlich auf die Tätigkeit, andere Umweltreize werden kaum wahrgenommen. Es zählt in diesem Moment nur die Gegenwart, Vergangenheit sowie Zukunft tauchen im Flow kaum auf.
3. *Selbstvergessenheit*: Erlebt man einen Flow, werden alle Gedanken, die die eigene Person betreffen, ausgeblendet. Nicht nur Selbstzweifel und Sorgen, sondern auch selbstwertsteigernde

Kognitionen rücken in den Hintergrund. Dafür werden Vorgänge des Inneren, der Psyche und des Körpers viel aufmerksamer wahrgenommen (ebd., S. 210).

4. *Ausüben von Kontrolle über Handlung und Umwelt*: Die Personen, die sich in einem Flow-Zustand befinden, denken nicht daran, dass sie die Kontrolle über die Tätigkeit, die sie gerade ausüben, verlieren könnten. Ganz im Gegenteil, sie fühlen sich leistungsfähig und stark und haben alles im Griff (vgl. Csikszentmihalyi/Schiefele 1993, S. 210).

„Im Alltag können wir die Andeutung einer Flow-Erfahrung machen, wenn wir uns in eine Tätigkeit so hineinbegeben, daß wir alles um uns her vergessen und später überrascht feststellen, wie die Zeit verfliegen ist. Man empfindet sich dann danach oft als von einer gesunden Müdigkeit umhüllt – im Gegensatz zum Ausgepumpt- und Erschöpftsein nach frustrierender Arbeit“ (Fengler 1994, S. 197).

Erlebnisse, in denen man sich mit der Tätigkeit Eins fühlt oder denen man sich vollständig hingibt, kommen des Öfteren im Zusammenhang mit Natur, Musik, Kunst, Schach, Liebe, Religion oder Meditation zustanden. Diese Momente können nicht erzwungen werden, wenn man sich aber dafür öffnet, können sie einem begegnen. Solange professionelle HelferInnen in der Arbeit Flow-Erlebnisse haben, die weder sie noch jemand anderen schädigen, können sie daraus neue Kraft für ihre Arbeit schöpfen (ebd., S. 197).

Lektüre

Will man aus dem Lesen von Lektüre Kraft schöpfen, muss man sich auf die Suche begeben. Werden Bücher ausgewählt, die in Zusammenhang mit der eigenen Tätigkeit stehen, kann fundiertes Wissen erworben werden. Dies kann nachfolgende Entscheidungen oder Handlungen in der Arbeit erleichtern, da an Hintergrundwissen dazugewonnen wurde. Auch wenn diese Form des Lesens einen sehr großen Zeit- und Kraftaufwand darstellt, kann daraus viel Verständnis und Handlungssicherheit gewonnen werden. Es können aber durchaus auch Texte verwendet werden, die die LeserInnen beruhigen und Hoffnung in ihnen wecken. Auch Bibelstellen lassen manchen Menschen Trost finden und schenken ihnen Kraft (ebd., S. 198).

Einsamkeit und Natur

Fengler meint mit den Begriffen Einsamkeit und Natur nicht das „kurze Luftschnappen“ oder den Verdauungsspaziergang. Vielmehr sieht er in ihnen zwei Chancen, in denen man sich selbst und zugleich einem Raum begegnet und ein Gefühl von Geborgenheit finden kann. Dies ist aber nicht immer der Fall. Manche Fachkräfte, die besonderen Belastungen ausgesetzt sind, wollen nicht alleine sein und fühlen sich wohler, wenn sie von Mensch und Stadt umgeben sind.

Ob die Natur uns aber Kraft gibt oder nicht, hängt von unserer Fähigkeit ab, ihr zu begegnen und sich ihr zu öffnen. Sie lässt sich nicht zwingen, sie fordert Aufmerksamkeit und Hingabe. Dann, wenn wir nichts von ihr fordern, kann die Natur heilend auf uns wirken (vgl. Fengler 1994, S. 199).

Tagesresümee

Das Tagesresümee stellt eine kleine, tägliche Übung dar, die dem Gedanken-Stop ähnelt. Die Übung eignet sich besonders für jene Fachkräfte, denen es schwerfällt, loszulassen und abzuschalten. Die Übung sollte abends, aber rechtzeitig gemacht werden, so dass vom Tag noch ein nennenswertes Stück übrig bleibt. Es wird auf ein Blatt Papier alles notiert, was im Laufe des Tages gemacht und gedacht wurde. Egal ob Gespräche, Teamsitzungen, Telefonate, Therapien, Gedanken oder Supervisionen, alles wird in chronologischer Reihenfolge bis zu dem Zeitpunkt, an dem man diese Zeilen verfasst, niedergeschrieben. Unter diese Aufzählungen wird dann energisch folgender Satz geschrieben: „Damit soll es nun für heute genug sein!!!“. Dieser Satz beendet den Arbeitstag und alle Gedanken, die danach noch in Zusammenhang mit der Arbeit auftauchen, werden mit diesem Satz gedanklich abgewiesen (ebd., S. 199).

Grundsätzlich kann gesagt werden, dass sich Methoden zur Selbstfürsorge vor allem dann eignen, wenn sie leicht verfügbar sind, das eigene Wohlbefinden verbessern und mit dem Gedanken betrieben werden, sich selbst oder anderen etwas Gutes zu tun. Um diese Bedingungen zu erfüllen, muss jeder Mensch die für sich persönlich geeigneten Maßnahmen finden, die gleichzeitig einen gemeinschaftlichen Beitrag leisten sollen. Dabei ist es unumgänglich, aufmerksam durch den Tag zu gehen (vgl. Fengler 1994, S. 199).

4.3.1.4 Copingstrategien (König)

”[...] die Summe aller problemlösenden Anstrengungen einer Person, die sich in einer bedeutsamen, gleichwohl ihre individuellen Anpassungskapazitäten überfordernden Lage befindet” (Lazarus/Launier 1981).

Der Begriff Coping beschreibt ein prozessuales Geschehen, bei dem versucht wird, belastende Situationen sowohl emotional als auch kognitiv und handelnd zu bewältigen. Lazarus und Launier (1981) sind der Meinung, dass die „umweltbedingten und internen Anforderungen, zu meistern, zu tolerieren, zu reduzieren oder zu minimieren“ sind. Somit sind die Hauptaufgaben der belastenden Person, nicht nur die negativen Einflüsse der Umwelt zu verringern, sondern

auch Erholungsphasen zu schaffen. Ebenso ist es von Bedeutung, das emotionale Wohlbefinden aufrecht zu halten und soziale Beziehungen zu bewahren. Die Gewährleistung eines positiven Selbstbildes, ist ebenso unumgänglich, wenn eine belastende Situation positiv bewältigt werden soll (vgl. Wustmann-Seiler 2015, S. 76).

Die konkreten Handlungsabsichten, welche man anwendet, um auf belastende Situationen zu reagieren, werden Bewältigungs- bzw. Coping-Strategien genannt. Möchte man Stressereignissen aus dem Weg gehen und diese vermeiden, wendet man defensive Coping-Strategien an. Will man sich jedoch mit dem Stressereignis auseinandersetzen, bezeichnet man die dementsprechenden Handlungen, als aktive Coping-Strategien. Ebenso unterscheiden Klein-Heßling (2000) und Lohaus (2000), ob Coping-Strategien als problemlösend oder emotionsregulierend funktionieren sollen. Problemlösende Bewältigungsstrategien wirken, wie der Name schon sagt, problemlösend und fokussieren sich darauf, die Ursache bzw. den Stressor zu lösen. Dabei muss unterschieden werden, auf welche Veränderung sich das Problem bezieht – entweder auf die Umwelt, auf das eigene Verhalten oder auf die Bewertungsprozesse einer Person in einer bestimmten Situation (ebd., S. 77-78). Emotionsregulierende Bewältigungsstrategien konzentrieren sich nicht direkt auf den Stressor, sondern beschäftigen sich mit der „Kontrolle- bzw. Regulierung der somatischen und emotionalen Reaktionen“. Aufgrund dessen spricht man auch von der „Strategi der Heilung“ anstatt von Problemlösung. Welche Coping-Strategie am besten anzuwenden ist, hängt jedoch von der Kontrollierbarkeit der Stresssituation (ebd., S. 78) und laut Kelley et al. (2009) von der individuellen Wahrnehmung ab (vgl. Neugebauer/Wilbert 2010. S. 70). Laut Hoffner (1993), sind die problemlösenden Strategien eher für kontrollierbare Situationen gedacht und für schwerer kontrollierbare Situationen, bieten sich die emotionsregulierenden Strategien besser an (ebd., S. 78).

4.4 Professionelle Selbstfürsorge (König)

Durch die vielfältigen Schicksale der Kinder und Jugendlichen sind sozialarbeiterische/sozialpädagogische Fachkräfte immer wieder aufs Neue gefordert, sich professionell davon abzugrenzen und ihre eigene Gesundheit zu schützen. Dabei eine gesunde Balance zu halten fällt oft schwer, daher sind u.a. regelmäßige Supervisionen und Fortbildungen besonders hilfreich, da diese die professionellen „Selbsterkenntnisprozesse“ fördern und stärken. Fachkräfte gehen mit ihrer eigenen Persönlichkeit als Werkzeug in die

tägliche Arbeit und beraten, unterstützen und fördern somit die traumatisierten Mädchen und Jungen. Damit eine professionelle Beziehung zwischen Fachkraft und Kind/Jugendlichen entstehen kann, ist es wichtig, ein Spannungsfeld zwischen „sich interessiert und engagiert einlassen auf die Lebenswelt des Kindes/Jugendlichen und sich abgrenzen und distanzieren können“, ein wesentlicher Bestandteil. Damit die „persönlich-individuellen Grenzen“ vertreten und gesetzt werden können, bietet die (Selbst-)Reflexion eine gute Möglichkeit. Für Fachkräfte ist es existentiell, sich von den Lebensgeschichten der Kinder und Jugendlichen nicht mitreißen zu lassen. Aufgrund dessen ist die eigene Selbstfürsorge, mittels der ständigen Reflexion des eigenen Handelns ein notwendiger Bestandteil der professionellen Arbeit (vgl. Poulsen 2009, S. 14).

4.4.1. (Selbst-)Reflexion (König)

In der Literatur nach Poulsen (2009), werden zwei Erklärungsansätze beschrieben, welche die Ursachen für Burnout beschreiben. Zum einen spricht sie über den „persönlichkeitszentrierten“ Ansatz, welcher sich u.a. mit mangelndem Ausgleich oder privaten Problemen beschäftigt und andererseits über den „sozial, -arbeits- und organisationspsychologischen“ Ansatz. Dieser beinhaltet u.a. mangelnde Reflexionsfähigkeit oder schwierige Arbeitsstrukturen. Beide Ansätze haben das Ziel, „Realität und Helferperspektive in Balance zu bringen“, beeinflussen sich damit gegenseitig und stehen nach Röhrig und Reiners-Kröncke (2003) im direkten Zusammenhang, mit aktuellen „gesellschaftlichen Faktoren“ (vgl. Poulsen 2009, S. 17-19).

Somit stellen SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen eine Schnittstelle zwischen Gesellschaft und Institution dar, welche „die Menschenrechte als Handlungsorientierung im Blick“ behalten, „im Sinne des politischen Mandats handeln und „die eigene Beteiligung an Machtprozessen“ reflektieren müssen. Silvia Staub-Bernasconi (1995) spricht daher vom „Triple-Mandat“, welches in der professionellen Sozialen Arbeit gewährleistet werden muss (vgl. Micus-Loos 2013, S. 189). Die institutionellen Rahmenbedingungen, mit „bürokratischen und hierarchisch geordneten Organisationsstrukturen“ und die gesetzlichen Bestimmungen, gehen meist nicht mit den Bedürfnissen und Interessen des Kindes oder Jugendlichen konform. Da die Balance zu halten, fällt oft schwer und bringt Fachkräfte meist an ihre eigenen persönlichen Grenzen. Der Umgang mit diesen vielfältigen An- und Herausforderungen fasst Spitzer (2011) unter den Begriff der Selbstreflexion zusammen und kritisiert, dass dieser nicht in den Ausbildungsebenen vertreten ist. Studierende der Sozialen Arbeit vermissen häufig

dieses Reflexionssetting – auf diesen Aspekt wird in der vorliegenden Arbeit jedoch weiter unten eingegangen (Spitzer 2011, S. 255-256).

Die kritische Selbstreflexion gibt den Fachkräften die Möglichkeit, neue Erkenntnis- und Handlungsfähigkeiten zu erlernen und kann die Schwierigkeit des Nähe-Distanz-Verhältnisses als gelingend oder misslingend darstellen. In der Reflexion kann ein Verstehen des Gegenübers besser gelingen und auch eigene Sicht- und Handlungsweisen können dadurch nachvollziehbar gemacht werden. Schieck (1996) nennt Selbstreflexion auch die „Bearbeitung von Bewußtsein“ und beschreibt somit den zentralen Kern der Wichtigkeit der Thematik. Die kontinuierliche Auseinandersetzung und die ständige Arbeit am selbst „in Wechselverhältnis zu anderen“, ist erforderlich, um handlungsfähig und professionell arbeiten zu können. Somit beinhaltet die Selbstreflexion nicht nur die „persönliche Verflechtung mit gesellschaftlichen Entwicklungen und Widersprüchen und intersubjektiven Erfahrungs- und Austauschprozessen“, sondern auch die kontinuierliche Arbeit der eigenen Identität und Persönlichkeit. Geißler und Hege (2001) weisen darauf hin, dass SozialpädagogInnen, die eigenen „prägenden Spuren“ nicht verlieren dürfen, sondern in ihre berufliche Tätigkeit miteinfließen lassen sollen. Aufgrund dessen ist es wichtig, dass auch die eigene Biographie in der Selbstreflexion berücksichtigt wird, damit laut Schweppe (2004) langanhaltende krisenhafte Situationen im beruflichen Alltag vermieden werden können. Demnach ist es eine Notwendigkeit an sich zu arbeiten, um nicht nur alte Muster der eigenen Biographie aufbrechen und bewältigen zu können, sondern auch sozialarbeiterische/sozialpädagogische Professionalität gewährleistet werden kann (ebd., S. 258-260).

4.4.2 Die eigene Biografie (König)

Ansätze, welche sich mit „der einen Biografie, Familien und Herkunft“ beschäftigen, erweisen sich als besonders hilfreich für Lernprozesse aller Art und ist „Selbstreflexion im besten Sinne“. Der Alltag lässt diese Prozesse nur schwer zu, daher ist es besonders wichtig, sich in eine „strukturiert angeleitete biographische Selbstreflexion“ zu begeben, wo vergangene Lebenserfahrungen und „biographische Sinnzusammenhänge“ verarbeitet werden können. Die persönliche Lebensgeschichte wirkt wie ein Spiegel „gesellschaftlicher, kultureller und sozialer Verhältnisse“, welche kritisch hinterfragt werden können. Somit bildet diese kritische Hinterfragung neue Möglichkeiten für politische „Bildung und Veränderung“. Für die Soziale Arbeit spielen diese Erkenntnisse eine bedeutsame Rolle, denn so können die eigenen

Handlungskompetenzen nicht nur auf „persönlicher“, sondern ebenso „auf fachlicher und (sozial)politischer Ebene“ gestärkt werden (ebd., S. 265.).

4.4.3 Rollenspiele (König)

Durch den Einsatz der sogenannten „Reflecting Teams“ beschreibt Spitzer einen methodischen Zugang, welcher von Tom Anderson gegründet wurde und laut Schlippe und Schweitzer (2007) aus der systemischen „Beratung und Therapie“ stammt. Bei diesen Rollenspielen geht es darum, dass in einem sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Setting, ein Beratungssystem (BeraterInnen und KlientInnen) und ein Beobachtungssystem (ProfessionalistInnen) vorhanden ist. Zusätzlich übernimmt das „Reflecting Team“ eine beobachtende Rolle und bespricht mit dem Beobachtungssystem alle wahrgenommenen Situationen. Diese sollen laut kommuniziert werden, damit ein hohes Maß an „Transparenz, fachliche Genauigkeit und sprachliche Sensibilität“ geübt werden kann. Diese Settings dauern häufig mehrere Stunden und sind sehr intensiv, daher sollte diese Art von Reflexionsarbeit genau geplant werden. Mithilfe dieser Übung können viele verschiedene Kompetenzen gefördert werden, die im Berufsalltag von großer Wichtigkeit sind. „Komplexe menschliche Beziehungen, Biografien und Lebenswelten“ können aufgrund dieser Methode besser nachvollziehbar gemacht werden. Ebenso bieten diese „konkret, pseudorealen Praxissituationen“ eine gute Basis für professionelle Handlungsmöglichkeiten. Zu guter Letzt werden die Kommunikationskompetenzen geschult, welche ebenso ein „unverzichtbarer Bestandteil“ der Selbstreflexion ist.

Die Reflexionsrunden nach dem Rollenspiel, erfordern ebenso viel Zeit und Arbeit. Es kann davon ausgegangen werden, dass jede TeilnehmerIn „auf irgendeine Weise affektiv darin verstrickt ist“. Deshalb können auch eigene biographische Erfahrungen bis hin zu „aktuelle Gefühlszustände“ aufkommen und erarbeitet werden, welche wiederum neue „(Selbst-) Reflexionsprozesse“ zulassen (ebd., S. 266-267).

4.4.4 Standards in der Kinder- und Jugendhilfe (König)

Die traumapädagogischen Standards für die stationäre Kinder- und Jugendhilfe, wurden im Jahr 2009 von einer Arbeitsgruppe gegründet. Diese Arbeitsgruppe bildete sich, weil ein Jahr zuvor,

die bundesweite Arbeitsgemeinschaft BAG Traumapädagogik entstanden ist. Diese Standards vereinen fünf Grundhaltungen, welche in allen Ebenen ersichtlich und verantwortlich umgesetzt werden sollen. Zum einen gibt es *die Annahme des guten Grundes*. Darunter versteht man, dass alles was ein Mensch macht, aus einem Grund heraus passiert und in seiner Lebensgeschichte Sinn macht. Zum anderen spielen *Wertschätzung, Partizipation, Transparenz und Spaß und Freude*, eine wesentliche Rolle (Schirmer 2016, S. 439).

Die weiteren vier pädagogischen Leitlinien, welche als Orientierung und zur Qualitätssicherung beitragen und somit zur Professur des Berufes gehören, sind folgende:

- Zum einen die oben erwähnten fünf pädagogischen Grundhaltungen
- Zum anderen für die Fachkräfte und die Kinder und Jugendlichen nötigen Kenntnisse zur Selbstwirksamkeit und Selbstbemächtigung
- Ebenso die institutionellen und professionellen Voraussetzungen
- Und die interdisziplinären Vernetzungen (ebd., S. 439).

Aufgrund der formulierten Standards ist es möglich, dass sich einige Einrichtungen in der Kinder- und Jugendhilfe daran orientieren und als Grundlage für neue Konzeptentwicklungen herangezogen werden. Dennoch gibt es noch viele Institutionen und Unterbringungen, in denen die Traumapädagogik und die dazugehörigen traumapädagogischen Standards nicht berücksichtigt werden. Der „Professionalisierungsprozess“ vermehrt sich in den letzten Jahren immer mehr, ist jedoch noch nicht in der „Mitte der Kinder- und Jugendhilfe“ angelangt. Nach wie vor werden diese Standards nur personenbezogen gelebt und gehören noch nicht zu den Prinzipien, welche in der Kinder- und Jugendhilfe fachlich anerkannt sind (ebd., S. 440-441).

Schmid (2010) erwähnt, dass aufgrund der Tatsache, dass je nach Studie, 60-80 % der Mädchen und Jungen in der Kinder- und Jugendhilfe traumatisiert sind, es umso mehr von Bedeutung ist, dass die Traumapädagogik und die traumapädagogischen Standards in den Fokus der Kinder- und Jugendhilfe gehören. Ebenso fordert der Deutsche Bundestag (2009) im 13. Kinder- und Jugendbericht der Bundesregierung, mehr traumapädagogische Zugänge und mehr traumapädagogische Kenntnisse seitens der Fachkräfte. Damit die Traumapädagogik wachsen und weiterentwickelt werden kann, benötigt es mehr „MultiplikatorInnen“ an höheren Positionen und „entscheidenden Stellen“. Ziel ist es, ein „traumapädagogisches Zertifizierungsverfahren für Jugendhilfeeinrichtungen“ zu schaffen, damit sowohl die „Qualitätssicherung“ als auch die „Verstetigung der traumapädagogischen Arbeit in der Praxis“ gewährleistet werden kann. Ebenso wird daran gearbeitet, dass Einrichtungen unterschiedliche

„fachliche Orientierung, Reflexions- und Dialogräume“ (ebd., S. 441) erhalten, um organisierte Entwicklungsprozesse schaffen zu können.

Die Arbeitsgruppe der BAG, arbeitet daher ständig an der Bedeutsamkeit der Traumapädagogik. Sie soll nicht nur in der „Betreuungsqualität“ vordergründig sein, sondern auch als „pädagogisches umfassendes Konzept“ anerkannt werden. Ebenso sollen für die Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe „attraktive und sinnvolle Entwicklungsanreize“ geschaffen werden, welche im Rahmen des Zertifizierungsverfahrens ermöglicht werden können. Abschließend ist es ihnen ein großes Anliegen, einen Paradigmenwechsel zu schaffen, um von einer „regelerorientierten“ Pädagogik hin zu einer „wertschätzend verstehenden“ Pädagogik zu gelangen. Dabei sollen ebenso die Fachkräfte eine „versorgende“ Pädagogik erfahren und diese als Unterstützung wahrnehmen (ebd., S. 441).

4.5 Selbstfürsorge am Arbeitsplatz (Wieland)

Wie im Kapitel 2 beschrieben, sind die Anforderungen und Aufgaben der Fachkräfte im Tätigkeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe enorm groß. Um diese Herausforderungen zu meistern, müssen Einrichtungen die Arbeitsbedingungen menschenwürdiger gestalten, damit die psychische Gesundheit der MitarbeiterInnen nicht gefährdet wird. Geschieht dies nicht, muss die Gesellschaft laut WHO im Jahr 2020 damit rechnen, dass jede zweite Krankmeldung auf Überlastung, emotionale Erschöpfung oder eingeschränkte Leistungsfähigkeit zurückzuführen ist. Es liegt an den Trägern der Kinder- und Jugendhilfe, viel mehr Verantwortung für die psychische Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen zu übernehmen. Dazu ist es nötig, den verantwortlichen Führenden einer Institution in einem verbesserten Training zu vermitteln, wie gesunde Führung aussehen soll. Außerdem ist es unabdingbar, gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen sowie ein Arbeitsklima zu schaffen, dass die seelische Gesundheit fördert (vgl. Poulsen 2012, S. 100).

4.5.1 Stabilisierende Prinzipien der Einrichtung (König)

Die Stabilisierenden Prinzipien der Einrichtung, werden anhand des traumapädagogischen Konzeptes der Stabilisierung und (Selbst)Fürsorge für pädagogische Fachkräfte als institutioneller Auftrag, nach Lang (2013) erläutert. Die Prinzipien reichen von Transparenz,

Einschätzbarkeit, Partizipation bis hin zu Individualisierung und Wertschätzung der Individualität. In diesem Kapitel wird auf jedes dieser Prinzipien eingegangen, um so einen Einblick schaffen zu können, was sozialpädagogische/sozialarbeiterische Fachkräfte am Arbeitsplatz benötigen.

4.6.1.1 Transparenz und Einschätzbarkeit (König)

Der Arbeitgeber ist dafür verantwortlich, dass sich die MitarbeiterInnen sicher und wohl fühlen. Dafür müssen nicht nur „Vorgaben, Ideen und Planungen“ nachvollziehbar sein, sondern auch „Möglichkeiten und Grenzen“ klar definiert sein. Damit sozialpädagogische/sozialarbeiterische Fachkräfte innerhalb ihres Arbeitsplatzes klare Stellungen beziehen können, bedarf es seitens der Leitungsperson Begründungen und Erklärungen. Denn nur so können die Fachkräfte den traumatisierten Kindern und Jugendlichen Orientierung und Sicherheit bieten, was wiederum zu einer erfolgreichen sozialpädagogischen Arbeit beiträgt (vgl. Lang 2013, S. 222-223).

4.6.1.2 Partizipation (König)

Durch die Mitgestaltung wird nicht nur die Transparenz erhöht, sondern auch die Handlungsmöglichkeit und Selbstwirksamkeit der MitarbeiterInnen gefördert und gestärkt. Dadurch werden auch die belasteten Mädchen und Jungen motiviert, sich aus ihrer Selbstunwirksamkeit zu befreien und prägende Lebenserfahrungen zu korrigieren (ebd., S. 223).

4.6.1.3 Individualisierung (König)

Durch die vielfältigen Belastungen der Kinder und Jugendlichen, ist es besonders wichtig auch individuelle Unterstützungsmöglichkeiten bieten zu können. Kreative Herangehensweisen und neue Angebote planen und durchführen zu können, bietet den Fachpersonen Sicherheit, um auf „überraschende Situationen“ handlungsfähig zu bleiben. Für das Leitungspersonal bedeutet das, von bisher gewählten Wegen Abstand zu nehmen und „sonst gültige Regeln auszusetzen“. Dieser Mut der Leitungskraft, fördert den Mut sowie die Selbstsicherheit der MitarbeiterInnen und eine selbststarke und mutige Fachkraft stärkt und stabilisiert traumatisierte Kinder und

Jugendliche. Dabei spielt aber auch die ständige Selbstreflexion und Reflexion des Verhaltens des Kindes und Jugendlichen eine wesentliche Rolle. Denn damit kann das Handeln jedes einzelnen nachvollziehbar gemacht werden. Außerdem werden somit ein Kategorisieren in richtig und falsch, sowie Gefühle von Frust und Versagens vermieden (ebd., S. 223).

4.6.1.4 Wertschätzung der Individualität (König)

Die Wertschätzung der Individualität ist im Team besonderer Bestandteil, damit diverse Handlungsansätze herangezogen und als Ressource betrachtet werden können. Die Perspektiven der einzelnen Fachkräfte können so erweitert werden und der Austausch über verschiedene Zugänge kann stattfinden. Damit die Kinder und Jugendlichen aus diesen unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten profitieren können, ist es Aufgabe der Leitungsperson, die „Nutzen und Qualitäten der individuellen, persönlichen fachlichen Haltungen, Ansatzpunkte und Eigenheiten der einzelnen MitarbeiterInnen gemeinsam mit ihnen herauszuarbeiten“.

Laut Lang (2013) sind diese Prinzipien ein „erlebbares und somit glaubhaftes Beispiel“ für MitarbeiterInnenführung und Beratung und wirken sich somit positiv auf die Fachkräfte und deren Umgang mit den Kindern und Jugendlichen aus (ebd., S. 223).

Die Stabilität des Fachpersonals zu fördern und zu stärken kann auch nach folgenden vier Elementen, die ebenso in traumapädagogischen Konzepten zu finden sind, geschehen. Die Förderung der Sinnes- und Körperwahrnehmung, der Emotionsregulation und der Selbstwirksamkeit sowie die Resilienzförderung, soll dem sozialpädagogischen und sozialarbeiterischen Fachpersonal Sicherheit bieten, damit auch wiederum die Kinder und Jugendlichen, davon profitieren können (vgl. Lang 2013, S. 224).

Die Förderung der Sinnes- und Körperwahrnehmung ist aufgrund des „Einschätzens und Einordnens“ der Umgebung besonders wichtig. Damit man beispielsweise die Wirkung eines Raumes oder ein Geräusch wahrnehmen, erleben, erfassen und bewerten kann, benötigt es eine möglichst breitgefaste Sinneswahrnehmung. Im sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Alltag herrscht oft viel Stress und Hektik, daher werden oft nur auf die „vordringlichen“ Dinge mit Sehen oder Hören erfasst. Wenn Fachkräfte besonders belastet sind, fallen ihnen Sinneswahrnehmungen besonders schwer, deshalb wird oft nur das Gesehene deutlich wahrgenommen und das Konzentrieren auf das Gesprochene fällt schwer. Damit die Ganzheitlichkeit nicht verloren geht und alle Sinne ausgewogen wahrnehmbar sind, können die

Einflüsse nicht nur im sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Alltag integriert werden, sondern u.a. auch durch Imaginationsübungen, Körperübungen oder Yoga gefördert werden. Für die traumatisierten Kinder und Jugendlichen können diese Übungen ebenso in den Alltag miteinfließen. Beispielsweise können Düfte in verschiedenen Räumen dafür sorgen, dass Wohlfühlorte geschaffen werden und das Verwenden von frischen Kräutern in der Küche, bringt nicht nur Frische ins Gericht, sondern regt auch verschiedene Geschmacksnerven an. Gemeinsames Singen oder Musizieren fördert nicht nur das Gehör, sondern versprüht auch das Gefühl einer Gruppengemeinschaft und macht Spaß. Damit man für den Arbeitsalltag genug Sicherheit für die Durchführung dieser Dinge hat, können diese zuvor in Teamsitzungen oder an Klausurtagen geübt werden. Wichtig ist, dass nicht zu viele Dinge auf einmal verändert oder erneuert werden, damit es erstens zu keiner Reizüberflutung kommt und zweitens die Kinder und Jugendlichen sich Schritt für Schritt an neue Situationen und Wahrnehmungen gewöhnen können. Ein neu dekoriertes Ort oder neu verwendete Düfte oder Klänge, bringen Unsicherheiten mit sich und auf diese reagieren traumatisierte Kinder und Jugendliche häufig mit Angst (ebd., 224-225).

Für die Arbeit mit schwer belasteten Mädchen und Jungen ist die Emotionsregulation ein großer und wichtiger Bestandteil. Damit die Fachkräfte für die Kinder und Jugendlichen einschätzbar bleiben, müssen sie ihre Emotionen „erkennen, verstehen und einordnen können“. Vor allem in Fallbesprechungen soll und muss der Fokus auf Übertragungen gelegt werden. Die Frage „*Welche Emotionen hat dieses Verhalten des Kindes bei der BetreuerIn ausgelöst?*“, soll deshalb im Mittelpunkt stehen. Die mögliche Übertragung des Kindes oder des Jugendlichen wird somit eingeordnet und die Emotionen der Fachperson können anschließend so versorgt werden, dass sie sich in ihrem Handeln wieder sicher fühlen kann. Die Möglichkeit zu erfahren, was es bedeutet, den eigenen Gefühlen ausgeliefert zu sein, diese jedoch wieder so ordnen zu können, damit man erneut handlungsfähig wird, stärkt nicht nur die Fachkraft, sondern beeinflusst auch die Kinder und Jugendlichen. Für die Leitungsperson heißt das ebenso für mögliche neue Wege, mutig und offen zu sein. Durch die Verarbeitung der Gefühle, kann somit beispielsweise ein Judotraining oder ein Telefonat mit einem Freund oder einer Freundin aus dem Dienst, „eine dienstliche Absprache sein“. Ebenso können erlebnispädagogische Einheiten oder Übungen und Spiele zur Emotionswahrnehmung beitragen und so auch das Team festigen und die Gemeinschaft gefördert werden (ebd., S. 225).

Damit nicht nur Kinder und Jugendliche, sondern auch die Fachkräfte Belastungssituationen besser bewältigen können, gibt es Eigenschaften, wie Humor, Intelligenz, Mut etc., die dazu

beitragen, dass Menschen widerstandsfähiger sind (im Kapitel 4.4. sind weitere stärkende Faktoren näher beschrieben und erläutert). Erlebnispädagogische Einheiten eignen sich, neben Übungen und Spielen, erstaunlich gut für die Resilienzförderung innerhalb eines Teams. Durch schöne Erlebnisse oder Rituale kann der Blick auf das Gute gelenkt und somit neue Impulse für Handlungen durch phantasievolle und mutige Herangehensweisen geschaffen werden. Die Leitungsperson kann den sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Fachkräften mit gutem Beispiel vorangehen, um die MitarbeiterInnen zu ermutigen und sie in ihrem Tun zu stärken. Laut Lang (2013) ist für Fachkräfte der wohl größte und einflussreichste Resilienzfaktor der Humor. Der Humor spielt gerade in der traumazentrierten Arbeit eine wichtige Rolle. Das Lachen über Überraschungen, Fehler oder über das ertappt Werdens von Kindern, sind wesentliche Bestandteile, die auch für Kinder und Jugendliche eine große Erleichterung darstellen. Somit ist nicht nur die Transparenz gegenüber den Mädchen und Jungen gewährleistet, sondern auch gegenüber den TeamkollegInnen und anderen. Humor trägt ebenso zu einem offeneren und ehrlicheren Umgang mit sich selbst, mit den Kindern und Jugendlichen und mit den Bewertungen der unterschiedlichsten Verhaltensweisen bei (ebd., S. 225-226).

Selbstwirksames Fachpersonal, Halt und Sicherheit, bieten den traumatisierten Kindern und Jugendlichen den „Glauben an ihre Selbstwirksamkeit“, damit sie ihre erlebten Ohnmachtsgefühle korrigieren können. Aufgrund der Tatsache, dass die Selbstwirksamkeit der sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Fachpersonen bis „aufs Äußerste“ von den Mädchen und Jungen getestet wird, ist es von enormer Wichtigkeit, dass ihre Stärke der Selbstwirksamkeit einer besonderen Förderung bedarf. Die Biografien der traumatisierten Kinder und Jugendlichen weisen keine Bindungspersonen auf, welche ihnen Halt und Schutz boten, daher suchen sie das in ihren Betreuungspersonen. Aufgrund dessen werden häufig persönliche und fachliche Grenzen überschritten, die zum einen entwertend auf das Fachpersonal auswirken und zum anderen „Ohnmachtssituationen“ mit sich bringen, die wiederum mit Hilflosigkeit und existenzieller Bedrohung einhergehen. Deshalb ist es wichtig, dass „traumapädagogische und traumatherapeutische Kenntnisse“ in die sozialpädagogische/sozialarbeiterische Arbeit integriert werden, um rechtzeitig handeln zu können. Die Leitungsperson hat somit die Aufgabe, die Wirksamkeit jeder einzelnen Fachkraft zu fördern. Denn nur eine selbstwirksame, starke und sichere Fachkraft, kann den belasteten Kindern und Jugendlichen einen sicheren Ort bieten. Selbstfürsorgelisten, Judotraining, Rollenspiele und Erlebnispädagogik sind u. a. Möglichkeiten die Selbstwirksamkeit zu stärken (ebd., S. 226).

Ebenso beschreibt Lang (2013) „elf Anregungen“, die von Leitungspersonen und Fachdiensten beachtet werden sollen, damit eine „konsequente glaubhafte und stabilisierende Haltung“ gewährleistet werden kann. Welche diese sind und was sie bedeuten, wird im Folgenden beschrieben:

1. Die Fürsorge beginnt bei der Wahl der MitarbeiterInnen und mit der Frage nach „*Welche Aspekte fehlen uns im Team?*“ anstatt „*Wer passt zu uns, wer ist, wie wir?*“ Es ist wichtig, dass die BewerberInnen erfahren was von ihnen sowohl fachlich als auch persönlich verlangt wird. Diese müssen nicht nur ihre Schwächen und Stärken erkennen und benennen können, sondern auch bereit sein, sich mit persönlichen Themen, auseinanderzusetzen. Ebenso soll der Humor als Resilienzfaktor vorhanden sein, damit Überforderungen, Hilflosigkeit und Unwirksamkeit, entgegengewirkt werden kann.
2. Alle Fachkräfte im sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Arbeitsfeld wissen darüber bescheid, welchen persönlich positiven Aspekt die Arbeit mit traumatisierenden Kindern und Jugendlichen mit sich bringt. Eine schriftliche Auflistung kann dabei helfen, damit diese Punkte immer wieder in Erinnerung gerufen werden können.
3. In Krisenzeiten wissen die Fachkräfte, zu wem sie gehen können. Dabei soll die Hilfe zur Selbsthilfe jedoch nicht außer Acht gelassen werden.
4. Damit die Fachkräfte handlungsfähig bleiben, soll ihnen unterstützendes Material, wie Bücher oder Spiele zu Verfügung stehen.
5. Damit Vertrauen vermittelt werden kann, soll sowohl die Leitungsperson humorvoll und gelassen sein. Dies wirkt nicht nur deeskalierend, sondern erhöht auch die Transparenz, Reflexionsbereitschaft „und die Bereitschaft zum Erarbeiten neuer Wege.“
6. Damit Wertschätzung gelebt werden kann, muss die Leitungsperson diese auch vermitteln. Beispielweise können „Handlungs- und Gestaltungsfreiräume“, „Personalentwicklungsgespräche“ oder persönliche Geburtstagsglückwünsche wertvolle Inhalte dafür sein.
7. Supervisionen sollen nicht krisenorientiert sein, sondern regelmäßig stattfinden.
8. Ebenso ist es wichtig, dass Fachkräfte regelmäßig an Fachtagungen und Fortbildungen teilnehmen können. Die eigene Professionalität und das Selbstvertrauen kann somit gestärkt werden.
9. Fachkräfte sollen die Möglichkeit dazu bekommen, ihre Arbeit präsentieren zu können. Damit setzt man sich intensiver mit seinen Handlungsansätzen auseinander und Mut und Stolz wird gefördert.

10. Entwicklungsperspektiven zeigen Motivation für die eigene Arbeit und stärken somit die Identifikation mit der Tätigkeit. Ebenso wirken diese gegen Burnout.
11. Alles was die Leitungsperson den Fachkräften vermittelt, wirkt sich auf den Umgang mit den traumatisierten Kindern und Jugendlichen aus – egal welche Unterstützung, Förderung oder Haltung sie erfahren (ebd., S. 227-228).

4.5.2 Teamarbeit (Wieland)

*“You can turn painful situations around through laughter.
If you can find humor in anything, even poverty, you can survive it”*

(Bill Cosby).

Die Sicherstellung einer optimalen Arbeitsleistung kann neben den eben genannten Faktoren zusätzlich durch eine gute Zusammenarbeit innerhalb des Teams gewährleistet werden. In der Sozialen Arbeit bildet das Team eine wichtige Bezugsgröße. In vielen Arbeitsabläufen werden organisationsinterne Kooperationsstrukturen von den Teams gebildet, weshalb Kompetenzen, die der bewussten Planung, Durchführung und Reflexion von Arbeitsbeziehungen dienen, eine zentrale Rolle spielen. Besonders soziale Kompetenzen gelten in diesem Zusammenhang unter den MitarbeiterInnen als außerordentlich wichtig. Dem Team kommt auch in der Selbstfürsorge eine zentrale Aufgabe zu. Durch den gegenseitigen Austausch über Probleme, Belastungen und Emotionen wie Angst oder Frustration können die einzelnen MitarbeiterInnen enorm entlastet werden. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang der humorvolle Umgang mit den TeamkollegInnen (vgl. Frittmum 2012, S. 31). Außerdem kann Humor im Team dazu dienen, Konflikte und Auseinandersetzungen gering zu halten und Spannungen zu reduzieren. Er wird als „soziales Schmiermittel“ bezeichnet, was bedeutet, dass das Kommunizieren „flüssiger“ wird. Besondere Hilfestellung kann Humor dann leisten, wenn ein Team eine hohe Multiprofessionalität oder große Personalfuktuation aufweist und viele Einstellungen und Zugänge vertreten sind (ebd., S. 26f.). Durch humorvolles Verhalten kann sich der Blickwinkel auf Problemlagen verändern und es entsteht die Möglichkeit, diese neu zu bewerten. Die Distanz zu gewissen Herausforderungen, die sich durch den Humor und das Lachen ergeben, kann dabei helfen, im Arbeitsalltag gelassener und ruhiger zu werden und minimiert Gefühle der Hilflosigkeit (ebd., S. 34).

4.5.3 Supervision (Wieland & König)

Unter Supervision versteht man eine berufsbezogene Beratung, die besonders in der Sozialen Arbeit eine bedeutende Rolle spielt, da sie als notwendige und gut etablierte Beratung gilt und sich positiv auf die MitarbeiterInnen einer Organisation auswirkt. Sie dient nicht nur der Entwicklung der beruflichen Kompetenz, sondern fördert die Kooperation im Team und entlastet die Angestellten (vgl. Drüge/Schleider 2015, S. 385). Es gibt eine große Anzahl an Möglichkeiten der Supervision. Sie kann sowohl mit einzelnen Personen oder Gruppen, als auch mit dem ganzen Team oder der gesamten Organisation durchgeführt werden. Auch die Intervision ist eine Form der Supervision, in welcher die Beratung in einem Setting stattfindet, in dem alle auf derselben berufsspezifische Ebene tätig sind und sich untereinander beraten. Die Basis der verschiedenen Beratungsansätze in der Supervision bilden unterschiedliche psychologische Schulen. Wie ein/e SupervisorIn vorgeht, leitet sich vom jeweiligen psychologischen Konzept ab, wie beispielsweise dem analytischen, gesprächspsychotherapeutischen, gestalttherapeutischen oder verhaltenstherapeutischen (vgl. Friedrich 2010, S. 121).

Supervision setzt an der Schnittstelle von Mitarbeiter, Team und Organisation an und eröffnet ihnen einen psychosozialen Raum zum Arbeiten und Denken. Hier werden komplexe Zusammenhänge in den Blick genommen, die die berufliche Gesundheitsförderung sowie die Entstehung von Belastungsfaktoren beinhalten. Der wichtigste Punkt in der Supervision ist die Reflexion. Durch reflexives Handeln sollen Probleme und Belastungen aufgenommen und bearbeitet werden, damit das Ziel der emotionalen Verarbeitung erreicht werden kann. Da sich die Beteiligten in der Supervision nicht nur kognitiv, sondern auch emotional auf einen Fall oder ein Problem einlassen, kann in diesem Arbeitsprozess auf vielen verschiedenen Ebenen gearbeitet und ein breites Verständnis für Arbeitsbelastungen entwickelt werden. Supervisionen sind deshalb besonders wichtig, weil dadurch viel ausgehandelt, geklärt und abgegrenzt werden muss und dies den betrieblichen als auch individuellen Reifegrad fördert. Außerdem wird dadurch auch die Produktivität und Kreativität der Fachkräfte erhalten und gefördert, was sich positiv auf die Gesundheit auswirkt (vgl. Reinfelder/Jahn/Gingelmaier 2019, S. VIII-IX).

Supervisorische Arbeit kann laut Schmelzer (1997), als Problemlösungsprozess angesehen werden, welcher an drei Ebenen geteilt werden kann. Die erste Ebene beschreibt die administrative Arbeit, welche sich beispielsweise mit spezifischen Fragen nach Abläufen, Dokumentationen usw., beschäftigt. Das Erklären von Symptomen und das Erarbeiten von Interventionen findet auf der zweiten Ebene statt, welche edukative Ebene und Fallverstehen genannt wird. Die dritte Ebene ist supportiv und bietet emotionale Unterstützung und

Entlastung sowie Verständnis für Schwierigkeiten. (vgl. Schmid/Fegert 2015, S. 505). In der Supervision kann ein Fall eingebracht werden, welcher „aus einer Vielzahl von einzelnen Problemen bestehen“ kann, welche „nach einer Hierarchie bezüglich des Leidensdrucks nacheinander bearbeitet werden“. Um sich als Fachkraft nicht in unendlichen Leid zu verlieren, ist es besonders wichtig, nach einem lösungs- und ressourcenorientierten Ansatz zu arbeiten. Der Fokus soll bei der Erarbeitung daher immer auf den zu besprechenden Fall gelenkt werden und sowohl mit dem Wissens- und Kenntnisstand als auch mit den persönlichen Ressourcen der betroffenen Fachkraft einhergehen. Somit gelingt es, dass eine konkrete Vorstellung darüber gewonnen wird, wie man das zuvor definierte Problem behandeln und im besten Fall beseitigen kann. In der Supervision bzw. in der Fallbesprechung werden die Gründe für ein bestimmtes Verhalten des Kindes/Jugendlichen, basierend auf einer Verhaltensanalyse, erarbeitet und Lösungsstrategien formuliert (ebd. S. 505-506).

4.5.4 Zukünftige Belastungen reduzieren (Wieland)

Wie im beruflichen Alltag miteinander umgegangen wird, hängt erheblich von folgenden Faktoren ab: Produktivität, Zuverlässigkeit, Kreativität, Arbeitsfreude und Wohlbefinden. Gegenseitige Wertschätzung und Anerkennung haben großen Einfluss auf die Qualität des Arbeitsklimas. Die Träger sollen durch spezifische Schulungen für das Thema sensibilisiert werden, damit ein anerkennender, wertschätzender Umgang zur Selbstverständlichkeit wird. Dadurch wird zur Erhaltung und Förderung der Gesundheit beigetragen (vgl. Poulsen 2012, S. 100).

Aus der von Irmhild Poulsen durchgeführten Studie zum Thema “Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe” entwickelten sich folgende Hauptanliegen, die dazu beitragen können, Belastungen des Berufsalltags zu minimieren:

- 1) strukturell: mehr Personal einstellen, um weniger Fälle zu betreuen und dadurch mehr Zeit für die pädagogische Tätigkeit zu haben
- 2) mehr Anerkennung und Wertschätzung entgegenbringen, öfter Lob aussprechen
- 3) höhere Bezahlung
- 4) Supervisionen öfter anbieten, am besten bezahlt
- 5) Führungsqualitäten ausbauen
- 6) betriebliche und private Belastungen nicht tabuisieren

7) Belastungen im Rahmen der strukturellen Bedingungen wahrnehmen und nicht individualisieren (ebd., S. 101-102)

Verbessern sich Arbeitsschutzmaßnahmen, Arbeitsbedingungen sowie die betriebliche Gesundheitsförderung, können nachweislich Kosten und Krankheitszeiten vermindert werden. Besonders hervorzuheben ist, dass dadurch die Arbeitszufriedenheit und Freude an der Arbeit erhalten bleibt, womit sich Investitionen diesbezüglich auf jeden Fall für alle auszahlen (ebd., S. 103).

Irmhild Poulsen hat außerdem vier Hauptaspekte zusammengefasst, die Führungspersonen dazu dienen können, ihre Fachkräfte vor psychischen Krankheiten, insbesondere vor Burnout, zu schützen:

1) Miteinander Sprechen

Regelmäßige Gespräche mit MitarbeiterInnen, in denen über deren Ziele und Vorgehensweisen gesprochen wird, vermitteln ein Gefühl von Sicherheit und Rückhalt. Wissen Fachkräfte, wie gewisse Vorgaben entstehen und wird ihnen ein gewisser Einblick gewährt, fühlen sie sich nicht hilflos ausgeliefert.

2) Interesse zeigen

Das Zeigen von Interesse an den Gefühlen und Erlebnissen der MitarbeiterInnen verdeutlicht die Anerkennung und Wertschätzung, die ihnen entgegengebracht werden soll. Viele Fachkräfte kommen des Öfteren in Situationen, die nicht einfach zu bewältigen sind, deshalb ist es unbedingt nötig, sich als Führungsperson zu erkundigen, welche Unterstützung gewünscht wird.

3) Unterstützen

Um den Fachkräften zu vermitteln, dass sie sich sicher und gut aufgehoben fühlen können, sollten Führungskräfte vor allem in Konfliktsituationen hinter ihnen stehen, sie bei dem was sie tun unterstützen und dabei ihre Führungsqualitäten unter Beweis stellen.

4) Wertschätzen und loben

Ein realistisches Feedback als auch Lob zur erbrachten Arbeit, zu den Erfolgen und zum täglichen Einsatz gehören dazu, um den MitarbeiterInnen zu zeigen, dass ihre Arbeit anerkannt und geschätzt wird (vgl. Poulsen 2012, S. 104).

Abschließend kann gesagt werden, dass Selbstfürsorge im Prinzip die Aufrechterhaltung der eigenen Balance zwischen der Erhaltung der Leistungsfähigkeit und den Entspannungsphasen ist. Je mehr man dazu fähig ist, die eigene Balance aufrecht zu halten, desto besser wirkt sich dies auf Gesundheit, Lebensfreude und Leistungsbereitschaft aus. Die Kunst dabei ist hierbei immer, sei es in individueller, professioneller oder institutioneller Hinsicht, das richtige Maß der Dinge zu treffen (vgl. Geng 2013, S. 13).

5 Achtsamkeit (Wieland)

Achtsamkeit wird nach Lützenkirchen (2004) folgendermaßen definiert: “Achtsamkeit ist eine besondere innere Haltung, die in der buddhistischen Philosophie gelehrt wird. Achtsamkeit nach Innen bedeutet Entwicklung eines bewussten geistigen und spirituellen Wachstums” (Lützenkirchen 2004, S. 27). Sie beinhaltet zwei Aspekte, den kollektiven und den individuellen Aspekt. Der kollektive Aspekt beschreibt die äußere Achtsamkeit, in der das Ziel verfolgt wird, alle Lebensformen zu achten, sich liebevoll zu verhalten und mitfühlend zu handeln. Menschen, die Achtsamkeit ausüben sind darum bemüht, ihr Leben friedvoll zu gestalten, sowohl nach innen als auch nach außen. Dies entspricht dem individuellen Aspekt. Achtsamkeit ist voll und ganz auf das Hier und Jetzt gerichtet und will dazu anregen, mit ganzer Bewusstheit in der Gegenwart zu leben. Durch Ausrichtung der vollständigen Aufmerksamkeit auf die jeweiligen Gedanken, Wahrnehmungen oder Augenblicke, kann ein Zustand erreicht werden, der ein erhöhtes Maß an Präsenz und Wachheit mit sich bringt. Es soll eine ganz bewusste Wahrnehmung des Alltäglichen stattfinden. Somit wächst das Gefühl der inneren Freiheit, man wird ruhiger und gelassener und ist empfänglicher für die Freuden des Lebens. Durch die ausdrückliche innere Benennung dessen, was wahrgenommen wird, entfernt man sich von Fluchtmechanismen wie Verdrängung, Ignoranz oder Beschönigung (vgl. Lützenkirchen 2004, S. 27).

Achtsamkeit ist keineswegs, wie sie die westliche Anschauung es wohl sehen mag, ein mystischer Zustand des Geistes, der nur wenigen zugänglich ist, ganz im Gegenteil: Sie ist eine

Grundfunktion unseres Bewusstseins. Im achtsamen Handeln befindet man sich in einem Zustand der Offen- und Aufgeschlossenheit. Man eröffnet neue Blickwinkel, erkennt neue Möglichkeiten und nimmt neue Informationen auf (ebd., S. 28).

5.1 Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit (König)

Der Beruf hat nicht nur aufgrund der finanziellen Gründe eine bedeutende Rolle im Leben eines Menschen, sondern auch wegen seinen vielfältigen anderen Funktionen: Man lernt neue Leute kennen, erlernt neue fachliche und soziale Fertigkeiten und entwickelt sich weiter. Außerdem gibt uns ein geregelter Arbeitsalltag einen sicheren Rahmen, welcher sich, wenn man diesen als positiv wahrnimmt, positiv auf die Gesundheit und auf das Wohlbefinden auswirkt. Wirkt sich der Beruf jedoch negativ auf die Gesundheit aus, ist man häufig unzufrieden und/oder deprimiert. Diese mit dem Job verbundenen Emotionen wirken sich nicht nur auf den Körper aus, sondern ebenso auf die Psyche. Deshalb ist es von enormer Wichtigkeit, sich mit seiner Gesundheit und seinem Wohlbefinden auseinanderzusetzen. Ein typischer Arbeitsalltag in der Sozialen Arbeit ist gefüllt mit zu hohen psychischen Anforderungen und zu niedrigen körperlichen Belastungen. Das häufige Sitzen vor Bildschirmen, das Fortbewegen in Autos, zu hoher Zeitdruck, viele Herausforderungen auf einmal bewältigen zu müssen und die Tatsache der Einsparungen, führen dazu, dass man sich selbst aus den Augen verliert. Die Folgen sind daher körperliche und psychosomatische Beschwerden. Aufgrund dessen ist es wichtig, auf seine Gesundheit zu achten und die „psychischen und physischen Gesundheitsressourcen“ zu stärken und zu fördern (vgl. Clos 2016, S. 7-8).

Reddeman (2003) weist auf Übungen zum „achtsameren, nicht verurteilenden Umgang mit sich selbst“ hin und erwähnt dabei die Breema-Körperarbeit und u.a. die Körperarbeit nach J. Henderson (1999). Ebenso ist die Arbeit an und mit dem „inneren Kind“ immer mehr in den Vordergrund gerückt. Diese Auseinandersetzung mit dem „inneren Kind“ verlangt es, sich mit seinen inneren alten Wunden zu stellen und diese bewältigen zu können. Laut Reddeman soll dies auch der Grund dafür sein, warum es zu Erschöpfung und Burnout kommt (vgl. Reddeman 2003, S. 7).

5.1.1 Breema Körperarbeit (König)

Im Jahr 1980 gründete eine Gruppe um Jon Schreiber und Malouchek Mooshan in Oakland, Kalifornien, die Breema Körperarbeit. Laut Schreiber (2008) setzt sich das Wort Breema aus den Anfangsbuchstaben aus Folgenden englischen Worten zusammen: **B**eing, **R**ight now, **E**verywhere, **E**very moment, **M**yself und **A**ctually (vgl. Angermayr 2009, S.99).

Breema orientiert sich an neun Prinzipien, welche Schreiber (2008) wie folgt benennt:

- Körper bequem
- Nichts extra
- Bestimmtheit und Sanftheit
- Ganze Beteiligung
- Gegenseitige Unterstützung
- Keine Beurteilung
- Keine Eile – keine Unterbrechung
- Einziger Moment – einzige Aktivität
- Keine Kraftanstrengung

In der Körperarbeit nach Breema, geht es um den spielerischen Umgang mit dem eigenen Körper. Mithilfe des Körpers soll das Erleben der Präsenz erfahren und wahrgenommen werden. Dadurch werden „phänomenologische“ Zugänge erfahren, welche sich auf das „Körper-Habens und Leib-Seins“ beziehen (ebd., S. 100). Das Hinspüren hat in dieser Form der Körperarbeit eine ganz besondere Bedeutung. Die „Empfangsapparate des Menschen“ werden laut Fuchs (2000) geschärft und mithilfe der „Spür-Antennen“ können u.a. der eigene Körper und seine unterbewussten Tiefen wahrgenommen werden (ebd., S. 102).

5.1.2 Zapchen – Methode nach J. Henderson (König)

Die Zapchen – Methode wurde von Julie Henderson im Jahre 1976 „nach einer Übertragung ihres tibetischen Lehrers“ entwickelt und beschäftigt sich mit dem menschlichen Wohlfühl (well-being). Im Zapchen werden Therapieformen des Westens mit den Praktiken der Vajrayana Tradition verbunden. Dabei soll der Mensch tagtäglich das Wohlfühl praktizieren und dabei Offenheit, Entspannung und Leichtigkeit im Sein, erleben (vgl. Buddhismus aktuell

2010, S. 28). Emotionen sind Teil des täglichen Lebens und aufgrund der Zusammenarbeit mit dem US-amerikanischen Psychologen und Anthropologen Paul Ekman, untersuchte Henderson die „Reaktion auf emotionale Zustände“. Dabei soll die Zapchen – Methode eine besondere Rolle spielen: Um etwas erreichen zu können, müssen laut der Wortbedeutung „Grenzen überschritten werden“. Dafür wird der intelligente Körper ermutigt, dass er mit Geist und Energie zusammenarbeitet. Emotionen, welche in dieser Methode als „neurochemisch geladene Flüssigkeit“ verstanden werden, fließen durch den Körper und geben Informationen auf herrschende Umstände, durch Atmung, Bewegung und Stimme wieder. Diese Sicht der Informationen, lässt es zu, Emotionen sofort anders wahrnehmbar zu machen. Somit ist es laut Henderson möglich, dass das was gerade gefühlt wird, veränderbar ist (ebd., S. 29). Emotionen werden in dieser Technik, als Informationen beschrieben, welche „von *uns* als Körper an *uns* als Bewusstsein“ gesendet werden. Und genau dies Information kann aufgrund der Zapchen – Methode beeinflusst und verändert werden (ebd., S. 30). Der Ursprung dieser mit Emotionen verbundener Atmung, Bewegung und Stimme, kommt aus der Kindheit – deshalb nennt Henderson diese Regulatoren auch „eingebaut“. Als Kind weiß man intuitiv, dass man durch „gähnen, sich schütteln, seufzen, lachen, summen, schaukeln“ etc., sein Wohlfühl wiederherstellen kann. Je älter man wird, desto mehr verliert man diesen Zugang zu diesen „eingebauten“ Regulationen und kann auf diese nicht mehr zurückgreifen. Wenn man dazu bereit ist, diese wieder zu erlernen bzw. sich dieser zu bedienen, beeinflussen sie nicht nur den Alltag, sondern auch die „Bereitschaft, Wachheit zu erkennen“ (ebd., S. 30-31).

5.1.3 Selfbalance (König)

„Es gibt Menschen, die stehen wie ein Fels in der Brandung“

(Bergner 2007, S. 140).

Menschen, die sich von kaum einer großen Flut erschüttern lassen und ihre Bodenhaltung nicht verlieren, strahlen Ruhe und Sicherheit aus und haben ebenso eine innere „Balance für sich und mit sich gefunden“ (vgl. Bergner 2007, S. 140). Wenn Menschen in der inneren Balance sind, werden Gefühle wie Ausgeglichenheit und Sicherheit erlebt und jeder Herausforderung wird

positiv entgegengeblickt. Selbstbalance bedeutet, dass kein persönlicher Stillstand herrscht, sondern das Schwingen um die eigene innere Mitte stattfindet. Dabei wird einem bewusst, dass man mit „einem gewissem Maß an Unausgewogenheit“ umgehen kann und gelernt hat, dass das Leben Bewegung ist und man sich mit „bewältigendem und gut ertragenden Chaos“ auseinandersetzen kann, ohne aus seiner inneren Ruhe zu kommen. Innere Ausgeglichenheit sorgt auch dafür, dass Stress und Belastungen weniger stark beeinflussend wirken und eine sogenannte Stresstoleranz erreicht werden kann. Die zwei Wege dafür, werden von Bergner (2007) wie folgt beschrieben. Zum einen ist es wesentlich, die Gefühle außerhalb der Selbstbalance, wie Aggression, Hoffnungslosigkeit, Unlust und/oder Leere, zu mildern und die positiven Gefühle der inneren Selbstbalance, wie Liebe, Zufriedenheit, Glück und/oder Freude, anzustreben. Da dieser Weg meistens jedoch nur eine gewisse Zeit anhält, empfiehlt es sich, sich Aufgaben oder Übungen zu suchen, welche darauf abzielen, so oft wie möglich in die Gefühlswelt der inneren Selbstbalance einzutauchen, damit die Dysbalance gemindert werden kann (ebd., S. 144-145). Denn basierend auf der Selbstbalance, ist das Erkennen des eigenen Selbst und die Macht darüber zu haben, sein Leben und seine Gefühle so leben zu können, wie jeder Mensch es tun möchte, grundlegender Bestandteil für Sicherheit und Ausgeglichenheit (ebd., S. 146). Damit man sich darüber im Klaren ist, ob man sich ausgeglichen oder eher bedrängt fühlt, spricht Bergner (2007) von einer Entspannungstechnik, welche im Folgenden erläutert wird.

Zum einen beschreibt er eine Übung, welche Aufschluss darüber geben soll, wie konkret man sich bedrängt fühlt. Die Frage „*Was belastet oder bedrängt Sie aktuell?*“, soll so eindeutig wie möglich beantwortet werden. Häufig sind es Personen oder Situationen, welche innere Bedrängnisse aufbauen. Damit diese abgebaut werden können, ist es wichtig, sich diesen Tatsachen zu stellen, Dinge an- und auszusprechen und Kraftquellen zu finden, damit das Gefühl des Allein-seins beseitigt und die Förderung bzw. Ermöglichung von Burnout verhindert werden kann (ebd., S. 152-153).

Die Atemübung, welche im Anschluss erklärt wird, kann dazu beitragen, die Aufregung und Nervosität zu mindern. Dafür ist es wichtig, sich an einem ruhigen Platz zu befinden, wo man seine Augen schließen und ungestört sein kann. Man versucht durch die Nase tief und „ruhig und gleichmäßig“ zu atmen, bis man bewusst ein angenehmes Gefühl verspürt. Die bewusste Wahrnehmung der tiefen Ein- und Ausatmung, wie sie durch die Lunge in den Bauchraum und wieder zurückströmt, wirkt entspannend und „durchlüftet“ den Körper. Anschließend atmet man so hoch wie möglich in die Lungenspitzen, bis hin zu den Schultern und beobachtet

währenddessen den Oberkörper. Mit jedem Atemzug stellt man sich vor wie kraftvolle Energie eingeatmet, aufgenommen und gespeichert wird. Beim Ausatmen befreit man sich wiederum von aller Anspannung und allen Problemen und lässt sie einfach rausströmen. Immer mehr wird der Fokus auf die Ein- und Ausatmung gelenkt und bewusst wahrgenommen. Die Übung wird so lange gemacht bis man sich wieder wohl fühlt – in einigen wenigen Minuten sollte eine Besserung spürbar sein (ebd., S. 153. 154).

5.1.4 Spiritualität und Meditation (König)

„Kraft zum Leben, nicht Lässigkeit quillt aus der Meditation“

(Rudolf Steiner).

Die Arbeit hat eine besondere Wichtigkeit für das menschliche Sein. Damit man dies auch positiv empfinden kann, sollten folgende Punkte beachtet werden:

- Die Tätigkeit soll mit der eigenen „Vision im Einklang sein“.
- Die Tätigkeit soll „einem höheren Sinn folgen“ oder diesen zum Teil erfüllen. Ebenso ist es wichtig zu wissen, dass der Sinn in jeder Tätigkeit gefunden werden kann und an keinen gesellschaftlichen Status gebunden ist.
- Die Tätigkeit soll einem nicht nur als Gehaltsquelle dienen
- und als „Verbindung mit der Welt und den Menschen“ verstanden werden (vgl. Bergner 2007, S. 154).

Faktoren wie Transzendenz, Sinnerfüllung, Spiritualität oder Intimität entscheiden somit darüber, ob die Arbeit als zufriedenstellend wahrgenommen wird oder nicht. Stetz (2006) besagt, dass Burnout aufgrund „gelebter und empfundener Spiritualität“ verhindert werden kann und laut Holland und Neimeyer (2005), positive Wirkung auf Körper, Gefühle und „kognitive Aspekte des Lebens“ hat. Damit man seinen eigenen Bedürfnissen und Zielen sowie sich selbst näherkommt, kann man die Meditation als Mittel dafür nutzen. Denn meditieren aktiviert bestimmte Hirnareale, welche in direkter Verbindung mit der Definition über sich selbst und der eigenen wahren Natur stehen. Möglicherweise liegt in der Meditation die stressmindernde Wirkung, die der Mensch benötigt, damit er nicht an Burnout erkrankt. Aufgrund der Annahme, dass Meditation zu esoterisch oder etwas mit einer Sekte zu tun hätte, verschließen sich viele Menschen davor und scheuen sich vor einem Versuch. Einige Untersuchungen zeigten, dass ein Sprechen ohne Denken nicht möglich sei, denken ohne

sprechen jedoch schon. Vor allem Berufe, welche mit viel Sprechen verbunden sind – so auch sozialpädagogische/sozialarbeiterische Tätigkeiten – laugen aus und können abends das Gefühl der Leere aufkommen lassen. Um wieder Kraft tanken zu können braucht der Mensch Ruhe, darum bietet das Gegenstück zu sprechen, eine große Kraftquelle – denn „Schweigen in höchster Form ist Meditation“ (Bergner 2007, S. 155).

Meditationserfahrungen lassen sich schwer beschreiben. Sie sind von großer Kraft und öffnen neue Wege. Während einer Meditation können sich u.a. Belastungen oder Blockade lösen und/oder klären und die Findung des Selbst wird aktiviert. Zu Beginn ist es wichtig die individuellen Bedürfnisse zu berücksichtigen und einer kompetenten, geführten Meditation zu folgen. Um während einer Meditation geistig frei zu sein, empfiehlt es sich zunächst etwas Geduld zu haben. Das Meditieren zur gleichen Zeit und am gleichen Platz kann dabei hilfreich sein. Ebenso sollen dafür ein ruhiger Ort, bequeme Kleidung, ein deutliches Endsignal sowie jegliche Ansprüche an sich selbst ablegen und eine offene Grundeinstellung, den Einstieg erleichtern (vgl. Bergner 2007, S. 155-156).

Übung: Schweigen

- Bevor man die Übung beginnt, ist es sinnvoll gegebenenfalls Mitmenschen zu informieren, dass man diese Übung durchführt, da sie einen halben Tag in Anspruch nimmt.
- Man versucht einen halben Tag nicht zu sprechen und in seiner Achtsamkeit zu sein. Das Handy bleibt ausgeschaltet, man blickt niemanden in die Augen und wenn man beginnt einen inneren Monolog zu führen, soll versucht werden, diesen zu beenden.

Diese Übung ist eine, welche die Achtsamkeit im Alltag fördert. Diese Übung lässt es auch zu vereinfacht zu werden, indem man einfache Handlungen, wie beispielsweise das Müllrausbringen, still durchführt und einfach aufmerksam beobachtet, was man auf den Weg zur Mülltonne wahrnimmt. Das Ziel solcher Übungen ist es zu erfahren, wie kostbar und

einzigartig jeder Moment des Lebens ist. Das Jetzt des Augenblicks soll erfahren und erkannt werden (ebd., S. 159).

5.1.5 Innere Achtsamkeit (König)

„Wer sich ohne innere Achtsamkeit an die Arbeit macht, psychisch abwesend ist, der hat ein deutlich erhöhtes Risiko zur beruflich bedingten Unzufriedenheit und zur gefühlten Dysbalance“

(Bergner 2007, S. 154).

Die innere Achtsamkeit ist eine Form der Meditation, in der nur das wahrgenommen wird, was tatsächlich ist: „Wir sind nicht nur ein Teil eines Ganzen, wir sind das Ganze“. Das eigene Verhalten und die eigenen Emotionen so erleben zu können, als wäre man in einer Beobachterrolle – das ist innere Achtsamkeit. Man lässt sich nicht mehr von äußeren Umständen, wie Geräuschen, Schlagzeilen oder vom Verhalten anderer ablenken und versucht die Aufmerksamkeit bewusst zu lenken. Die innere Achtsamkeit hilft dabei, keine zu schnellen Bewertungen zu äußern und verhilft zu längeren Nachdenken und Verweilen. Laut Bergner (2007) führen folgende Methoden zur „Haltung der Freiheit“:

- der Versuch „bewertungsfrei“ gegenüber Situationen und Reaktionen zu sein,
- „wunschfrei“ zu sein und sich sowie andere akzeptieren zu können,
- „vorurteilsfrei“ zu sein
- und „handlungsfrei“ zu bleiben und alles so nehmen wie es ist.

Durch die innere Achtsamkeit können wir nicht nur dem Stress und der Hektik des Alltags entfliehen, sondern auch mehr über uns selbst erfahren. Dadurch können Eigenvorwürfe und zerstörerische (Selbst-)Bewertungen geheilt und die positive innere Einstellung zu sich selbst, kann gestärkt werden.

„Bewertungsfrei bedeutet nicht, alles gutzuheißen oder billigend in Kauf zu nehmen. Annehmen bedeutet nicht Gutheißen“. Anhand dieser Einstellung und Haltung können emotionale Krisen leichter überwunden und losgelassen werden. Innere Ruhe und Gelassenheit ist das Ziel der Achtsamkeit. Am besten erlernt man diese innere Haltung, wenn man sie übt, bevor Krisen den Alltag beeinflussen.

Grundübung: Innere Achtsamkeit

- Man nimmt eine bequeme Körperhaltung ein und schließt die Augen. Anschließend streift man mit seiner Aufmerksamkeit durch den gesamten Körper und nimmt sich wahr. Die Füße, Beine, Hände und Arme, den Rücken Bauch, Atem und Kopf. Danach atmet man tief ein und langsam wieder aus. Dieser Vorgang wird einfach nur wahrgenommen und die Atemzüge werden beobachtet.
- Was passiert in einem, wenn man sich vorstellt, dass jemand sagt: „Es ist schön, dass es dich gibt.“ Das Ziel ist einfach nur aufmerksam wahrzunehmen, welche Emotionen, Gedanken oder Bilder dieser Satz auslöst.
- Erneut ist der Fokus auf den Atem gerichtet und konzentriert sich auf die Ein- und Ausatmung.
- Nun stellt man sich vor, jemand kommt und sagt: „Du wirst es nie schaffen.“ Welche Emotionen, Bilder und Gedanken löst dieser Satz in einem aus? Man muss dabei nichts tun, außer beobachten was passiert.
- Abschließend nimmt man erneut den Körper wahr und ruft sich in den Sinn, dass die Übung bald vorbei ist. Die Hände werden nun zu Fäusten geformt und die Atmung wird kräftiger als zuvor. Bevor man die Augen wieder öffnet, kann man sich strecken und lang ausatmen (vgl. Bergner 2007, S. 155-157).

Was ebenso zu einer guten Achtsamkeitspraxis verhelfen kann, sind die sieben Grundvoraussetzungen nach Kabat-Zinn (2005), die im Folgenden erläutert werden:

1. „Nicht beurteilen“

Besonders hilfreich ist es, wenn man „Bewertungen gegen sich selbst und auch anderen und anderem gegenüber“ unterlässt. Falls es einem doch passieren sollte und ist es wichtig, nicht direkt Schuldgefühle zu entwickeln, sondern die Tatsache hinnehmen wie sie ist. Ziel ist es Bewertungen nicht abzublocken, sondern zu zulassen und sich darüber im Klaren zu sein, dass diese ablaufen. Schubladen denken ist schon zu einer ständigen Begleitung geworden, dass auch es auch passiert, wenn es nicht nötig wäre. Aufgrund dessen kommt es zu „unreflektierten

reaktiven Handeln“ und dass ständige denken und bewerten macht es schwer, innerlich ruhig und friedlich zu sein (Bergner 2007, S. 157-158).

2. „Geduld“

Damit Dinge im Leben entstehen und sich entfalten können, braucht es Zeit. Der richtige und passende Moment wird kommen – doch bis dahin muss man geduldig sein (ebd., S. 158).

3. „Offenheit“

Die innere Einstellung zur Offenheit soll so entwickelt werden, damit man Dinge jedes Mal so sieht, als würde man sie zum ersten Mal sehen. Menschen, welche frei von starren Routinen sind, fällt dies häufig leichter. Zu glauben, man weiß und kennt schon alles, ist nicht nur Selbstbetrug, sondern verschießt auch vor der Offenheit (ebd., S 158).

4. „Vertrauen“

Das Glauben und Vertrauen in sich selbst zu haben ist unabdingbar. Doch auch das Vertrauen in das „grundsätzliche Gutsein allein Seins“ ist ebenso wichtig, damit man innere Ruhe finden kann (ebd., S. 158).

5. „Absichtslosigkeit als aktives Nichts-Tun“

Das Annehmen, dass es *einfach* so sein darf, beruhigt ungemein. Das Erinnern daran, dass alles sein *darf* und nicht sein *muss*, hilft enorm, damit man in der inneren Ruhe bleibt. Auch in der Meditation ist es wichtig, los zu lassen, damit Ziele erreicht werden können (ebd., S. 158).

6. „Akzeptanz“

Wenn etwas nicht so ist wie man es sich vorstellt, wird unglaublich viel Lebensenergie verbraucht, um sich gegen diese Situation zu sträuben. Innere Achtsamkeit und Meditationen können dabei helfen, den „inneren Aussöhnungsprozess“ zu aktivieren und zu stärken. Akzeptanz bedeutet nicht, dass man alles toll finden oder mit allem einverstanden sein muss. Außerdem bedeutet es auch nicht, nichts mehr verändern zu wollen, sondern „allen Menschen und Ereignissen“ frei von Bewertungen gegenüber zu treten und „unvoreingenommen“ zu sein (ebd., S. 158).

7. „Loslassen“

Wenn Menschen an Burnout erkranken, haben Gedanken eine enorme negative Macht. Man glaubt, dass diese negativen Gedanken kaum loszulassen und loszuwerden sind. Diese psychische Erkrankung erfordert es jedoch, solche negativ behafteten Gedanken und Gefühle loszulassen, damit man sich wieder frei und leicht fühlen kann. Das Loslassen kann teilweise auch im Schlaf geschehen, jedoch ist das achtsame Loslassen im Wachzustand für die innere Achtsamkeit, von wesentlicher Bedeutung (ebd., S. 158).

5.1.6 Glück, Freude und Humor (König)

*„Freude existiert in jedem Leben, auch in Ihrem, unabhängig davon,
dass Sie sehr müde oder gestresst sein können“*

(Bergner 2007, S. 161).

Mary M. (2003) sagt, dass Freude und Glück nicht erzwungen werden kann, sondern dass es uns gegeben wird. Entscheidende Faktoren, die die Basis für Freude und Glück sind, werden von außen gelenkt, jedoch ist es wesentlich zu wissen, dass jeder Mensch für sich selbst Glück und Freude schaffen kann. Glück ist in jedem Menschen verankert und kann auch nur *im* Menschen entfacht werden.

Glück ist ein Gefühl, welches man nicht festhalten kann. Somit ist ein „ununterbrochenes Glücksgefühl nicht herstellbar“. Glücksgefühle sind auch nicht planbar und jedoch können sie u.a. unter folgenden Bedingungen entstehen:

- Man befindet sich in einem Zustand, wo alle Wünsche erfüllt sind.
- Die Erfüllung einer Sehnsucht wurde erfüllt.
- Ein Leiden ist vorüber.
- Das, was gerade passiert, passt gerade voll und ganz ins Leben.
- Eine Anspannung lässt nach (vgl. Bergner 2007, S. 161-152).

Das Glücksgefühl ist nach den oben genannten Bedingungen daher ein grundsätzlicher Endzustand, welcher nach einem Fehlen von etwas, eintritt. Wenn man eine längere Phase des Mangels erlebt, freut man sich danach umso mehr über die positiven Gefühle und kann Glück und Freude als Geschenk wahrnehmen (ebd., S. 162)

Übung: Glücksmomente

- In dieser Übung geht es darum, das Lebens Revue passieren zu lassen und sich zu überlegen und zu fragen, wann man das letzte Mal so richtig glücklich gewesen ist und an woran es konkret lag.
- Im Anschluss schreibt man sich die Glücksmomente auf, damit man sie während einer Zeit mit weniger Glücksmomenten daran erinnern kann.

Der Volksmund besagt: „*Humor ist, wenn man trotzdem lacht.*“ Daher sollte tatsächlich mehr gelacht werden – auch über sich selbst. Man darf sich selbst nicht zu ernst nehmen, denn jeder kann sogar das Allschlimmste überleben. Humor kann präventiv gegen Burnout helfen und sich auf Menschen positiv auswirken. Humor hat zum einen den Vorteil, dass Konflikte entschärft werden können und Stress reduziert werden kann. Außerdem fördert er die Fähigkeit, mit Veränderungen und Problemen leichter umgehen zu können. Eine Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit ist ebenso feststellbar und die Stimmung und der Spaß in und an der Arbeit wird gesteigert (vgl. Bergner 2007, S. 159-160).

Übung: Humor nutzen

- Das Lachen soll mehrmals täglich geübt werden – auch vorm Spiegel
- Die Suche nach Humor im Alltag
- Lachkurse besuchen
- Menschen in einem Kaffee oder auf der Straße beobachten und dabei das Lustige/Komische entdecken
- Filme, Bücher oder Cartoons nutzen
- Im Yoga ist Lachen eine Atemform. Indem man lacht, wird der Mund- und Beckenboden gelockert. Lachen macht im wahrsten Sinne, locker (ebd., S. 160).

5.1.7 Liebe und Selbstliebe (König)

„Überlass die Entscheidung, ob du liebenswert bist, nur einem Menschen: DIR“

(Rolf Merkle).

Offenheit für den Moment und für die Situation, sind Faktoren, welche für die Liebe unabdingbar sind. Die schwer vorstellbare Tatsache, dass Liebe keine Gegenleistungen erfordert, sondern eine absolute Freiwilligkeit und eine Entscheidung ist, zeigt, dass die Auseinandersetzung mit liebevollen Daten und Gedanken, mehr in den Fokus gestellt werden muss. Die Frage: „*Verhalte ich mich liebevoll?*“, soll nicht nur im Zusammenhang mit anderen Menschen im Fokus stehen, sondern auch mit Gedanken und Handlungen sich selbst gegenüber, eine wichtige Rolle spielen. Liebe erfordert „sich auf die eigene Existenz als Individuum einzulassen“ und zu jeder Zeit Gefühle erleben und wahrnehmen zu können. Diejenigen die sich selbst lieben, können Anteil an sich selbst nehmen, sich selbst schätzen und sich selbst gegenüber ehrlich und zärtlich sein. Die Liebe und das Leben können nicht nur verletzend und unsicher sein, sondern auch „den eigenen Seelenpanzer öffnen“. Grünewalds (2006) Beobachtungen haben gezeigt, dass sich immer mehr Erwachsene wie Kinder benehmen und egoistisch handeln. Doch dieses Verhalten zeigt die tragische Realität, dass die zwischenmenschlichen Beziehungen vernachlässigt werden und Selbstliebe scheinbar keinen hohen Stellenwert hat. Nur wer sich selbst liebt, kann gesunde Beziehungen mit anderen Menschen und vor allem mit sich selbst führen (vgl. Bergner 2007, S. 165-169).

Folgende Punkte können dabei helfen, Selbstliebe zu erfahren und den Weg zurück zum inneren liebevollen Selbst zu finden:

- Sich erlauben genießen zu können und zu dürfen
- Den Horizont zu erweitern
- Die eigenen Gefühle zu erkennen und wahrzunehmen
- Auf die innere Stimme zu hören
- Zeit und Raum für sich zu schaffen
- Authentisch zu sein
- Eine positive Grundeinstellung zum Leben zu haben
- Scheinbar negative Situationen, als Kraftquelle zu nutzen (ebd., S. 169-181).

5.1.8 Optimismus (König)

Die psychisch gesunde Person scheint die beneidenswerte Fähigkeit zu besitzen, die Realität in einer Weise zu verzerren, dass ihr Selbstwert erhöht, ihr Glaube an ihre persönliche Effizienz aufrechterhalten und eine optimistische Sicher der Zukunft gefördert werden“

(Tylor und Brown in Kanfer, Reinecker und Schmelzer 2006).

Die innere positive Einstellung und Überzeugung, welche über einen langen Zeitraum geschaffen wurde, wird Optimismus genannt. Optimismus ist somit eine anhaltende Grundstimmung und kein Gefühl. Je nach Lebenserfahrung wird die Stärke des Optimismus schwächer oder stärker. Die Art und Weise, wie wir Dinge im Leben bewerten und empfinden, formt die optimistische oder pessimistische Einstellung. Die Wirksamkeit und Effektivität des Optimismus zeigt sich vor allem in schweren Krisen und/oder Krankheiten. Die Lösungsstrategien sind anders als die des Pessimismus und lassen daher einen Menschen schneller heilen. Wenn man optimistisch ist, fühlt man sich stark, selbstwirksam, sicher und ruhig. Die genannten positiven Gefühlswahrnehmungen sind nicht nur Burnout-Killer, sondern tragen zur Förderung der zuvor beschriebenen Selfbalance bei.

Wichtig zu erwähnen ist, dass, Optimismus keine Realitätsverherrlichung oder -ablehnung ist, sondern, einen Menschen Mut macht, sich dem Leben und seinen Momenten positiv zu stellen. Krisen können verbunden mit Hoffnung bewältigt und überwunden werden. Damit „übermäßig positive Gedanken“ jedoch keine Illusion des Tatsächlichen kreieren, ist es ebenso wichtig zu wissen, dass man auch den Pessimismus leben darf. Das Zweifeln an etwas oder jemanden soll ebenso ernst genommen und bedacht werden dürfen, denn das kann den Heilungsprozess ebenso fördern. Das Erkennen und Zulassen von positiven und negativen Gedanken „bis hin zur Hoffnungslosigkeit“, sind *zusammen* enorme Ressourcen und Möglichkeiten.

Das Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeitsüberzeugung erleichtern den Zugang zum Optimismus und fördern so eine intensive Auseinandersetzung mit der inneren positiven Einstellung (vgl. Bergner 2007, S. 178-180).

Übung: Optimismus üben

- Man sucht sich aus den folgenden 10 Zitaten, eins heraus und schreibt es sich auf ein großes Blatt Papier. Anschließend wird es an einen Platz gehängt, an

dem man mehrmals täglich vorbei geht, damit man es anschauen und somit lesen muss (ebd., S.179).

- Ein Optimist ist ein Mensch, der alles halb so schlimm oder doppelt so gut findet (Heinz Rühmann).
- Wenn andere glauben, man ist am Ende, so muss man erst richtig anfangen (Konrad Adenauer).
- Für den Optimisten ist das Leben kein Problem, sondern bereits die Lösung (Marcel Pagnol).
- Optimist: Ein Mensch, der die Dinge nicht so tragisch nimmt, wie sie sind (Karl Valentin).
- Die Welt ist eine optimistische Schöpfung. Beweis: Alle Vögel singen in Dur (Jean Giono).
- Ein Optimist ist ein Pessimist, der nachgeföhlt hat (Anonymus).
- Optimismus ist die Fähigkeit, den blauen Himmel hinter den Wolken zu ahnen (Madeleine Robinson).
- Der Optimist denkt oft ebenso einseitig die der Pessimist. Nur er lebt froher (Charlie Rivel).
- Der Optimist ist ein Mensch, der Kreuzworträtsel sofort mit dem Kugelschreiber ausfüllt (Karl Farkas).
- Nichts Großes oder Außergewöhnliches kann entstehen ohne Optimismus. Optimismus lässt erst Dinge geschehen, die seine Richtigkeit im Nachhinein bestätigen (Hans Kruppe) (Bergner 2007, S. 179-180).

5.1.9 Erholung und Entspannung (König)

„Nur in einem ruhigen Teich spiegelt sich das Licht der Sterne“

(Chinesisches Sprichwort).

Menschen sind dazu in der Lage, über einen längeren Zeitraum, Stress auszuhalten. Jedoch soll nach dieser langen Stressphase auch eine längere Ruhezeit eingeplant werden, in der man sich erholen kann. Denn in stressreichen Zeiten wird der Körper mit Kortisol überschüttet, welches über einen längeren Zeitraum (Wochen und Monate hinweg), zu geistigen Einschränkungen führen kann. Olpe und Seifritz (2014) weisen darauf hin, dass sogar Schlafmangel, Angstzustände und Depressionen die Folge sein können. Deshalb ist es besonders wichtig nach hektischen und stressigen Zeiten, wieder genug Zeit einzuplanen, in der man zur Ruhe kommen kann. Der Körper kann seinen Normalzustand wieder erreichen und runterfahren. Es ist wichtig, dass jeder Mensch die Verantwortung übernimmt und sich selbst genug Zeit gibt, sich zu entspannen und zu ruhen. Was er/sie dabei macht, ist nicht von Bedeutung. Entscheidend ist, dass es guttut. Dasselbe gilt auch für den Arbeitsalltag: Der Mensch hat verlernt, sich Ruhepausen zu gönnen, da er glaubt, er müsse ständig auf „Hochtouren“ laufen. Ist der Alltag vollgestopft mit Dingen, die keine Pausen zulassen, dann ist es an der Zeit, Ruhe als fixen Bestandteil des Tages einzuplanen. Es gibt bestimmte „Zeitfresser“ in jeder Alltagsplanung, die man dafür nutzen kann: Während der Autofahrt kann ein Hörbuch gehört werden oder Entspannungsmusik laufen. Wenn man mit dem öffentlichen Verkehrsmittel unterwegs ist, kann die Zeit beispielsweise mit einem Buch überbrückt werden (vgl. Clos 2016, S. 104-105).

Übung: Entspannung im Alltag

- Folgende Frage kann sich gestellt werden: *Welche kleinen Erholungsinseln können geschaffen werden, um sich zu erholen?* Wenn Antworten gefunden worden sind, ist es wichtig, diese bewusst in den Alltag einzubauen (beispielsweise ein Spaziergang am Morgen oder ein Bild des letzten Urlaubs, welches positive Gefühle auslöst).
- Ebenso sollen während der Arbeitszeit Ruhepausen eingeplant werden – und wenn es nur 10 Minuten sind, in denen man nichts tut, außer den Kaffee zu trinken.

- An Wochenenden oder Urlaubstagen können längere Erholungsphasen oder Aktivitäten eingeplant werden, die zu innerer Ruhe verhelfen (z.B.: Yoga oder Wandern)
- Man nimmt sich fixe Erholungspunkte raus, welche jede Woche eingeplant und umgesetzt werden (vgl. Clos 2016, S. 103-105).

Übung: Bewusst atmen

- Diese Übung lässt sich leicht in den Arbeitsalltag integrieren, da man nur durch die Nase einatmen und durch den Mund wieder ausatmen muss. Man kann sich zurücklehnen und entspannt im Sitzen atmen und die Augen schließen. Während des Atmens richtet man die gesamte Aufmerksamkeit auf die Atmung.
- Die Hände können zusätzlich auf den Bauch gelegt werden. Jeder Atemzug lässt die Hände und den Bauch dabei anheben und senken (ebd., S. 109-110).

5.1.10. Sich mehr Zeit für sich nehmen (König)

„Ein Mensch, dem nicht jeden Tag wenigstens eine Stunde gehört, ist kein Mensch“

(Martin Buber).

Die vielen Anforderungen im Job und die wenige Zeit, die für sich selbst übrigbleibt, wird auch unter dem Begriff „Work-Life-Balance“ zusammengefasst. Der anstrebsame Zustand, wo beide Lebensbereiche, nämlich das Arbeitsleben und das Privatleben, im Gleichgewicht zu einander stehen, wird von vielen vernachlässigt. Kofodimos (1993) konnte durch Studien herausfinden, dass eine Dysbalance dieser beiden Lebensbereiche zu vermehrten Stress und „geringerer Lebensqualität“ führt. Zusätzlich können laut Gröpel und Kuhl (2006) körperliche Beschwerden und psychische Krankheiten die Folge sein. Das Konzept der Work-Life-Balance basiert laut Seiwert (2000) nicht nur auf zwei grundlegenden Faktoren, sondern er erweiterte es zu einem „vierdimensionalen Konzept der *Life-Balance*“, welches folgende Lebensbereiche beinhaltet:

- Das *Berufsleben*, welches sowohl den Job, das Studium und materiellen Wohlstand und Erfolg beinhaltet,
- die Familie, Freundinnen und KollegInnen, werden unter dem Begriff *Beziehungsbereich* zusammengefasst,
- „*Gesundheit und Körper inklusive Schlaf, Fitness, Erholung*“
- und die „*Bedeutung des Lebens*“ umfasst „Kultur, Religion, Selbstverwirklichung, Selbstachtung“ (vgl. Clos 2016, S. 131-132).

Viele Menschen glauben, sie haben neben den privaten und beruflichen Verpflichtungen, keine Zeit für sich selbst. Aufgrund dessen hat ein Forscherteam im Jahr 2012 untersucht, ob die Zeit, die wir uns selbst widmen, die sogenannte *me-time*, einen Einfluss auf die körperliche und psychische Gesundheit hat. Als Grundlage nahmen sie das zweidimensionale Konzept der Work-Life-Balance und erweiterten es um ein drittes Element, der persönlichen Zeit. Somit wurden insgesamt 500 PädagogikstudentInnen zu ihrer Arbeit, ihren Sozialleben und ihrer persönlichen Zeit befragt. Grisslich et al. (2012) kam zu dem Ergebnis, dass StudentInnen, welche ein Gleichgewicht zwischen den drei Bereichen halten können, wesentlich gesünder waren und nicht so viele Beschwerden aufwiesen als die, die keine Ausgewogenheit der drei Bereiche leben (ebd., S. 132-133).

Interessanterweise ist es von Generation zu Generation unterschiedlich, wie viel Zeit sie sich für sich nehmen. Die Generation X (1965-1976) hat während der Arbeitsjahre weniger Zeit für das Privatleben. In der Phase der Kindererziehung haben sie jedoch mehr Zeit fürs private Umfeld. Die Generation Y (1977-1998) hingegen geht davon aus, die wertvolle Lebenszeit in allen Lebensbereichen sinnvoll nutzen zu wollen.

Anzustreben ist generell ein Leben, in dem ein ausgewogenes Verhältnis zwischen allen Bereichen herrscht und die Arbeit von der Freizeit nicht so sehr getrennt ist. Man kann auch in der Arbeit Spaß haben und muss die Zeit dort nicht „absitzen“. Der Lebensinhalt soll nicht darauf basieren, darauf zu warten, dass Zeit vergeht. Die alte Weisheit: „*Liebe, was du tust, und du musst keinen Tag mehr arbeiten*“, soll somit ein Wegbegleiter sein. Falls man wirklich keine positiven Aspekte mehr findet, sollte man vor allem aus Respekt sich selbst gegenüber, den Beruf wechseln, um erneut Freude in Job, empfinden zu können (ebd., S.133-134).

Übung: Mehr Zeit für mich

Folgenden Fragen sollten sich gestellt werden:

- Habe ich genügend Zeit für mich selbst?
- Ist mir bewusst, wie viel *me-time* ich zur Verfügung habe oder nicht?
- Wann schenke ich mir Zeit für mich?
- Merke ich, wenn ich zu wenige Zeit für mich zur Verfügung habe?
- Wann haben sie zu wenig Zeit für sich selbst? Diese Beantwortung kann Strategien enthalten, wie sie es schaffen können, mehr Zeit für sich zu haben.
- Einfach mal nichts tun.

Das nichts tun, wird in unserer leistungs- und erfolgsorientierten Gesellschaft häufig als Faulheit bezeichnet, doch „das Bedürfnis danach wird immer größer“. Denn auch in der Freizeit hetzt man von Verabredung zu Verabredung und möchte so viel wie möglich schaffen. Beschäftigungen, welche keinen „(tieferen) Zweck“ haben, sind die, die einen wirklich zur Ruhe kommen lassen und zur inneren Ruhe und Erfüllung führen. Einfach nur den Moment zu genießen, ohne Druck etwas tun zu können, braucht Zeit und Geduld (ebd., S. 135).

5.1.11 Selbstverantwortung übernehmen (König)

„Du bist nicht für das Universum verantwortlich: du bist verantwortlich für dich selbst“

(Enoch Arnold Bennett).

Leistungsfähig zu sein und leistungsfähig zu bleiben, bedeutet Selbstverantwortung für seinen Alltag zu übernehmen. Die Gestaltung des Tages soll in den eigenen Händen liegen – ganz egal ob es den Arbeitstag betrifft oder einen freien Tag. Je mehr Verantwortung man abgibt, desto weniger Einfluss hat man, das Leben und die Arbeit so zu gestalten, wie man es gerne möchte. Häufig werden Führungspersonen, MitarbeiterInnen oder andere Personen dafür beschuldigt, die Freude oder Lust an der Arbeit oder an anderen Dingen verloren zu haben. Um nicht in diese Falle zu tappen, ist es wichtig, Selbstverantwortung zu übernehmen und daran zu glauben, selbst etwas bewirken zu können. Zielsetzungen können dabei eine große Hilfe sein. Um Ziele erreichen zu können, muss man aktiv werden und dranbleiben. Selbstverständlich geben

Führungspersonen gewisse Rahmenbedingungen vor, die es einzuhalten gilt, doch sie sind nicht immer schuld an den eigenen negativen Gefühlen, wie Frust oder Desinteresse. Jeder Mensch hat die Möglichkeit sich seinen Arbeitsplatz, so zu gestalten, dass er/sie Freude daran hat (vgl. Clos 2016, S. 156-157).

Übung: Selbstverantwortung übernehmen

Folgende Fragen sollte man sich stellen, wenn man in stressigen Situationen, einen Schuldigen sucht:

- Gebe ich mir selbst die Schuld daran oder dem Vorgesetzten?
- Kann ich mir einen anderen Job vorstellen, bei dem solche Dinge nicht passieren?
- Rege ich mich schnell über Führungspersonen oder Abläufe innerhalb meines Jobs auf?
- Fallen mir MitarbeiterInnen ein, die ihren Joballtag selbstverantwortlich gestalten?
- Gibt es Bereiche in meinem Job/Privatleben, wo ich mir Gestaltungsspielraum habe?
(vgl. Clos 2016, S. 157-159).

Wenn Menschen selbstverantwortlich ihren Joballtag neugestalten, nennt man das auch Job Crafting. Der Fokus liegt dabei bei den Tätigkeiten, die einem viel Freude und Spaß bereiten, weil das Arbeiten demnach viel effektiver ist. MitarbeiterInnen bekommen so die Möglichkeit sich neu zu orientieren und Tätigkeitsinhalte und Arbeitsweise so zu gestalten, damit sie daran wachsen können. Somit verschieben sich die Grenzen und MitarbeiterInnen können andere, mehrere oder weniger Aufgaben ausführen als ihnen eigentlich vorgeschrieben sind. Diese neuen Schnittstellen fördern nicht nur die sozialen Interaktionen innerhalb eines Betriebs, sondern geben der neuen Tätigkeit eine sinnhafte Bedeutung. Job Crafting beschreibt also einen Prozess, welcher es jeden Tag zulässt, dass MitarbeiterInnen ihre Aufgaben selbst verschieben und gestalten können. Jedoch muss auch darauf geachtet werden, dass keine grundlegenden Grenzen überschritten und/oder missachtet werden. Wenn dieses Konzept jedoch klug genutzt wird, bietet es große Unternehmensgewinne und glückliche MitarbeiterInnen (ebd., S. 158-159).

Übung: Job Crafting – Selbstverantwortung übernehmen

- Folgende Frage kann sich gestellt werden, wenn man selbstverantwortliche Arbeitsgestaltung betreiben möchte: „In welchen Arbeitsbereichen kann ich aktiv Job Crafting betreiben?“
- In kleinen Schritten können Neugestaltungen leichter sein. Aufgaben können Teilbereiche zerlegt und neugestaltet werden, damit sie zu einem passen und man sich mit ihnen identifizieren kann.
- Man hat meist mehr Spielraum, als man im ersten Moment denkt (ebd., S. 159).

6 Methodischer Zugang (Wieland)

Da im theoretischen Teil der vorliegenden Arbeit bereits ausführlich bearbeitet wurde, welche Belastungen und Herausforderungen auf das Fachpersonal zukommen, wie sich diese auf ihre psychische Gesundheit auswirken können und inwiefern die Selbstfürsorge den Fachkräften dabei helfen kann, mit den täglichen Herausforderungen besser umzugehen, wird der zweite Teil dieser Arbeit nun dazu dienen, die empirische Forschung darzustellen, die im Zuge unserer Masterarbeit gemacht wurde.

6.1 Forschungsziel und Forschungsfrage (Wieland)

Aufgrund des großen Interesses an Trauma und Traumapädagogik und den dazu passenden absolvierten Praktikas, stellten wir uns immer wieder die Frage, wie die Fachkräfte in diesem Berufsfeld trotz der täglichen Konfrontation mit den unterschiedlichsten Traumata und den schwierigen Lebensumständen der KlientInnen es schafften, psychisch gesund zu bleiben. Die Auseinandersetzung mit der einschlägigen Fachliteratur zeigte, dass die Arbeit mit traumatisierten Menschen eine Menge an belastenden Faktoren mit sich bringt und die Fachkräfte jeden Tag aufs Neue herausfordert. Dadurch ergibt sich ein erhöhtes Risiko einer psychischen Erkrankung. Deshalb ist es eine Notwendigkeit, den Fachkräften genügend

Möglichkeiten der Selbstfürsorge auf Ebene der Institution zu bieten, um ihre Handlungsfähigkeit aufrecht zu erhalten. Aber auch während der Ausbildung sollten die Themen Selbstfürsorge und Achtsamkeit unbedingt bearbeitet werden, um eine Basis an Methoden der Selbstfürsorge zu schaffen, die den späteren Berufsweg erleichtern können. Auch die Maßnahmen der individuellen Selbstfürsorge werden in dieser Arbeit in den Blick genommen. Aus diesen Forschungszielen ergaben sich für uns folgende Fragestellungen für die vorliegende Arbeit:

Welche vielfältigen Herausforderungen bringt die Arbeit mit traumatisierten Kindern- und Jugendlichen für SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen mit sich?

Inwiefern beeinflusst in diesem Zusammenhang die Selbstfürsorge die Fachkräfte in der Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen?

- *Wie sieht Selbstfürsorge im Hinblick auf individueller, professioneller und institutioneller Ebene aus?*
- *Wie kann Selbstfürsorge die Fachkräfte entlasten und ihre Arbeit bereichern?*

Ziel dieser Untersuchung ist es, einerseits die verschiedenen Belastungen und Herausforderungen im Arbeitsalltag mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen zu erarbeiten, einen Blick darauf zu werfen, welche Auswirkungen sich dadurch auf die psychische Gesundheit ergeben können und welche Maßnahmen der Selbstfürsorge und Achtsamkeit es bedarf, um im Beruf stabil und handlungsfähig zu bleiben und die Psyche gesund zu halten. Außerdem wird das Ziel verfolgt, den Fachkräften des bereits erwähnten Arbeitsbereichs zu vermitteln, wie wichtig es ist, sein Tun und Handeln sowie Geschehnisse stets zu reflektieren und kritisch zu hinterfragen. Zusätzlich soll die vorliegende Arbeit dem Fachpersonal der Traumaarbeit die vielen Möglichkeiten der Ausübung von Selbstfürsorge näherbringen und sie somit dabei unterstützen, ihr Wissen über Selbstfürsorge zu erweitern.

6.2 Qualitative Forschung (Wieland)

“Qualitativer Forschung geht es nicht um Vermessen oder die Definition von Größenverhältnissen, sondern um die Aufdeckung von Wirkungszusammenhängen und die Rekonstruktion von Sinn” (Kühn/Koschel 2011, S. 49). Somit legt qualitative Forschung ihren Fokus auf das Wesentliche, auf das was unter der Oberfläche liegt. Während die Komplexität

bei standardisierten Befragungen bereits durch das Erhebungsverfahren stark eingeschränkt wird, spielt die erhöhte Komplexität bei der qualitativen Forschung in der Erhebung eine besonders große Rolle. Dies wird dadurch begründet, da Zusammenhänge und Sinnstrukturen nur dann erkannt und rekonstruiert werden können, wenn ein Verständnis der komplexen Bedingungen vorhanden ist (vgl. Kühn/Koschel 2011, S. 49).

Während die Qualitätskriterien der quantitativen Forschung sehr klar formuliert und allgemein anerkannt sind, sind jene der qualitativen Forschung umstrittener. Der Ursprung der qualitativen Forschung liegt im Weltbild des interpretativen Paradigmas, in welchem es darum geht, "subjektive Sinngabungsprozesse zu rekonstruieren, weil Bedeutungen immer symbolhaft und offen für verschiedene Interpretationen sind" (Kühn/Koschel 2011, S. 49f.). Aus dieser Perspektive entspricht der Mensch einem Konstrukteur der Wirklichkeit. Demnach ist Wahrheit nichts, was absolut und eindeutig ist. Sie wird von Individuen konstruiert, indem die Umwelt interpretiert wird. Dies bedeutet wiederum, dass das Konstruierte eine individuelle Deutung ist und somit von Subjekt zu Subjekt verschieden aussehen kann. Da nur ein kleiner Teil der Interpretationen bewusst verläuft, ist es umso wichtiger, die unbewussten, emotionalen Anteile zu erfassen und diese nicht außer Acht zu lassen. Dazu gehört beispielsweise die Erkenntnis, dass Interpretationen auf der Grundlage der eigenen Erfahrungen getätigt werden und dass das Selbst sowie die eigene soziale Verortung bei Deutungsprozessen eine große Rolle spielen (ebd., S. 50).

Die folgenden fünf Grundzüge stellen eine Besonderheit in der qualitativen Forschung dar:

- Verstehen
- Offenheit
- Alltagsorientierung
- Prozessorientierung und Reflexivität.

Verstehen: Dieser Begriff beschreibt das Hauptziel der qualitativen Forschung, welches im Aufdecken von Zusammenhängen und Herausarbeiten von Sinnstrukturen liegt. Es sollen nicht nur Unterschiede beschrieben werden, sondern auch der Frage nachgegangen werden, warum diese entstehen. Es geht darum, einen Blick darauf zu werfen, welche Intention die verschiedenen Handlungen und Entscheidungen verfolgen und wo ihre Ursache liegt (ebd., S. 50).

Offenheit: Während der Erhebung haben die TeilnehmerInnen bezüglich ihrer Ausdrucksweise ein hohes Maß an Freiheit. Sie können sich in eigenen Wörter ausdrücken und müssen keine

vorgefertigten Antworten geben, sie können problemrelevante Themen einbringen. Somit können Zweifel, Widersprüche und Unsicherheiten gut erfasst werden und es kann eine Vielfalt an Informationen gewonnen werden.

Alltagsorientierung: Da die qualitative Forschung darauf abzielt, gewisse Einblicke in die Lebenswelten der UntersuchungsteilnehmerInnen zu bekommen, sollen diese dazu angeregt werden, Erfahrungen aus ihrem Alltag zu schildern. Dies bedeutet, dass die gesellschaftliche Wirklichkeit aus subjektiver Sicht von ihnen gestaltet werden kann. Die Einblicke in die Alltagswelten gewähren den ForscherInnen wichtige Erkenntnisse über Werte, Einstellungen und Bedürfnisse der ProbandInnen, welche besonders bei der Auswertung der Gruppendiskussionen eine zentrale Rolle spielen (ebd., S. 51).

Prozessorientierung und Reflexivität: Qualitative Forschung beschäftigt sich nicht mit dem “standardisiert verlaufenden Testen von Hypothesen”, es herrscht stattdessen eine eigene Prozesslogik. Aufgrund dessen, dass das Wissen über Zusammenhänge zum erforschten Thema sich während des Forschungsprozesses erweitert, kann es dazu kommen, dass der Leitfaden oder gewisse Stimuli-Materialien während der Erhebung angepasst werden. Zusätzlich verändert sich durch das wachsende Vorwissen die Art des Fragens der ModeratorInnen (ebd., S. 52).

6.2.1 Erhebungsmethode (Wieland)

Zur Beantwortung der verschiedenen Fragestellungen wurde bewusst die Gruppendiskussion ausgewählt, da wir der Meinung waren, dass es bei diesem Thema besonders sinnvoll ist, eine Gruppe zu befragen, weil dadurch ein gegenseitiger Austausch im Hinblick auf die Selbstfürsorge erfolgen kann und die einzelnen Gruppenmitglieder sehr viel voneinander mitnehmen können. Gerade das Thema Selbstfürsorge bietet sich dafür gut an, da sich hier ein großer Bereich auf der individuellen Ebene abspielt und die Fachkräfte hier oft Schwierigkeiten haben, etwas zu finden, was ihnen wirklich dabei hilft, gut für sich zu sorgen und den Arbeitstag abzuschließen, ohne sämtliche Belastungen mit nach Hause zu nehmen. Durch den gegenseitigen Austausch können Methoden und Maßnahmen der Selbstfürsorge von anderen Gruppenmitgliedern in das eigene Repertoire aufgenommen werden. Auch die Selbstfürsorge auf der institutionellen Ebene kann mit jener der eigenen Einrichtung verglichen werden, wodurch sich eventuelle Verbesserungsvorschläge ergeben können. Im Folgenden wird die von uns verwendete Erhebungsmethode näher beschrieben.

6.2.2 Gruppendiskussion - Expertengruppendiskussion (König)

Wie oben erwähnt, wurde die Gruppendiskussion – auch Fokusgruppe genannt – als qualitative Forschungsmethode herangezogen, weil aufgrund der persönlichen Fragen, die in unserer Untersuchung gestellt wurden, „komplexe Einstellungs-, Wahrnehmungs-, Gefühls-, Bedürfnis-, Orientierungs- und Motivationsgeflechte“ beinhaltet sind (vgl. Kühn/Koschel 2018, S. 22). Somit ist diese Form der Erhebung eine realistische Möglichkeit einen Raum zu gewährleisten, in dem eine natürliche Gesprächssituation geschaffen werden kann (vgl. Vogl 2014, S. 581).

Im Hinblick auf die Forschung in den Sozial- und Erziehungswissenschaften richtet sich die Aufmerksamkeit zunehmend auf das Gruppendiskussionsverfahren (vgl. Loos/Schäffer 2001, S. 9). “Mit dem Einsatz des Verfahrens wird die Hoffnung verbunden, *kollektive Phänomene* in erziehungs- und sozialwissenschaftlichen Feldern adäquater als mit herkömmlichen - individualisierenden - Verfahren erfassen zu können” (Loos/Schäffer 2001, S. 9). Kühn und Koschel (2011) betrachten die Gruppendiskussion als besonders wertvolle Erhebungsmethode, da sie die Möglichkeit bietet, verschiedene Beiträge zu einem Thema zu erfassen, und dies innerhalb kurzer Zeit. Auf diese Weise ergibt sich eine ad hoc-Übersicht darüber, welche unterschiedlichen Haltungen und Einstellungen gegenüber bestimmten Themen existieren (vgl. Kühn/Koschel 2011, S. 9-10). Es kommt also, wie oben erwähnt, eine Gruppe zusammen, die über ein vorgegebenes Thema diskutiert, als wäre keine Leitung der Diskussion anwesend (vgl. Loos/Schäffer 2001, S. 13).

Die Zusammensetzung der Gruppe wird meist von außen initiiert. Dies wird so verstanden, dass sie entweder einer realen Gruppe entspricht, die auch außerhalb der Forschung existent ist, oder aufgrund von identen Strukturen oder Hintergründen zusammenkommt (vgl. Loos/Schäffer 2001, S. 13). In unserem Fall wurden die Gruppenmitglieder nicht nur aufgrund des gleichen beruflichen Klientels ausgewählt, sondern auch eine Expertengruppe zusammengestellt, welche sich sowohl beruflich als auch privat mit den Inhalten der vorliegenden Arbeit befasst und somit ein gewisses Wissensniveau hinsichtlich des befragten Themas aufweist.

Weitere Erläuterungen hinsichtlich der Gruppendiskussion werden im Kapitel 6.3.4 (Beschreibung des Settings) näher behandelt.

6.2.3 Anforderungen an die ModeratorInnen (König)

Die Moderation ist für die Durchführung einer Gruppendiskussion besonders wesentlich, weil nicht nur der Umgang mit der Gruppe, sondern auch kommunikative Fähigkeiten einen großen Einfluss auf die Gruppendynamik haben. Persönliche Eigenschaften, wie zum Beispiel, selbstsicheres Auftreten, Freundlichkeit, Offenheit sowie Neugierde beeinflussen den Ablauf einer Gruppendiskussion enorm (vgl. Blank 2011, S. 300). ModeratorInnen müssen nicht nur das Gespür für gutes Timing mitbringen, sondern ebenso „interessiert, zugewandt, akzeptierend, nicht wertend, wertschätzend, unparteiisch, fair, vermittelnd“ sein (Blank 2011, S. 300). Werden diese Fähigkeiten erfüllt, ist es möglich ein angenehmes und effektives Gespräch zu führen. Der Sprachstil sollte ebenso an das Niveau der TeilnehmerInnen angepasst werden, damit ein Begegnen auf Augenhöhe gewährleistet werden kann. ModeratorInnen sollen auch in der Lage sein, sich reflektieren zu können, damit man die Wirkung des persönlichen Verhaltens auf das Gegenüber einschätzen kann. Ebenso ist es wichtig zu erwähnen, dass ModeratorInnen keineswegs Experten sind, sondern über eine gewisse Sachkompetenz verfügen müssen. Experten sind somit eindeutig die TeilnehmerInnen der Gruppendiskussion und die ModeratorInnen ordnen die Inhalte der Diskussion lediglich den Themenschwerpunkten bzw. Forschungsschwerpunkten zu (ebd., S. 301). Somit ist es die Aufgabe von ModeratorInnen, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen, das Setting vorzubereiten, Grundregeln festzulegen und das Gespräch zu führen und zu leiten. Aufgrund dessen ist er/sie dafür verantwortlich, dass die Diskussion das Forschungsinteresse behandelt und nicht vom Thema abkommt (ebd., S. 302).

6.3 Forschungsdesign (Wieland)

Das folgende Kapitel beschäftigt sich mit dem gewählten Forschungsdesign. Dafür wird zuerst die in unserer Forschung verwendete Stichprobe, die Kontaktaufnahme und danach das methodische Vorgehen dargestellt.

6.3.1 Stichprobe (König)

Um einen Blick auf die oben beschriebene Forschungsfrage fassen zu können, wurden sechs Sozialpädagoginnen, ein Sozialpädagoge und eine Sozialarbeiterin herangezogen, welche in

unterschiedlichen sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Handlungsfeldern tätig sind, in denen traumatisierte Kinder und Jugendliche entweder untergebracht sind und/oder betreut werden. Die Arbeitsbereiche der Befragten reichen von sozialpädagogischen/traumapädagogischen Wohngemeinschaften, Kinder- und Jugendpsychiatrien, über mobile sozialpsychiatrische Begleitung, flexible Hilfe, Drogenberatung, bis hin zu Mal- und Gestalttherapeuten und ErwachsenenbildnerInnen, welche im traumapädagogischen und sozialpädagogischen Setting sowie Weiterbildungsmöglichkeiten zu den Themen Supervision und Selbstfürsorge tätig sind. Ebenso ist zu erwähnen, dass sich vier der Befragten SozialpädagogInnen derzeit in einem berufsbegleitenden Weiterbildungslehrgang befinden, welcher die teilnehmenden Personen zu TraumapädagogInnen und fachzentrierten FachberaterInnen mit dem Schwerpunkt Traumapädagogik, ausbildet. Die Arbeitserfahrung der ProbandInnen reicht von zwei bis 30 Jahren, wobei das Alter der Befragten zwischen 25 und 52 Jahren liegt. Die erste Gruppendiskussion setzte sich aus zwei SozialpädagogInnen zusammen, wobei die Experten-Gruppendiskussion zu je drei Personen bestanden hat. Auch die dritte Gruppendiskussion bestand aus drei TeilnehmerInnen. Alle drei Erhebungen wurden im August 2019 durchgeführt. Die Diskussionsdauer der ersten Diskussion betrug 1 Stunde und 17 Minuten. Die Experten-Gruppendiskussion dauerte 2 Stunden und 10 Minuten und die dritte und letzte Gruppendiskussion umfasste 1 Stunde und 10 Minuten. Die Dauer aller drei Diskussionen beträgt somit insgesamt 4 Stunden und 37 Minuten.

6.3.2 Kontaktaufnahme (Wieland)

Die Kontaktaufnahme zu den einzelnen Gruppen verlief auf verschiedener Art und Weise. Die zwei Sozialpädagoginnen der ersten Diskussionsgruppe, die bereits aus dem Studium bekannt waren, wurden persönlich gefragt, ob sie sich für unsere Masterarbeit zur Verfügung stellen würden. Zuerst waren vier GruppendiskussionsteilnehmerInnen geplant, dies mussten wir aber aufgrund kurzfristigen Absagens ändern, weshalb dieses methodische Vorgehen letztlich mit zwei TeilnehmerInnen durchgeführt wurde. Die zweite Erhebung fand mit einer ExpertInnengruppe statt. Der Kontakt zu ihnen wurde persönlich sowie per Mail aufgenommen. Mit einer Expertin dieser Gruppe gab es bereits im Winter 2018 ein hilfreiches Gespräch über das Thema Trauma und Selbstfürsorge und die Zusage für eine Zusammenarbeit bei unserer Masterarbeit. Außerdem wurden uns bei diesem Gespräch sehr brauchbare Literaturhinweise gegeben, wel-

che wir gut in unsere Arbeit einbauen konnten. Die Kontaktaufnahme zu den Gruppenmitgliedern der dritten Gruppe erfolgte persönlich, da diese Bekannte von Frau König waren und sich somit für die Diskussion zur Verfügung gestellt haben.

6.3.3 Leitfaden (Wieland)

Vor der Durchführung unserer Gruppendiskussionen wurde ein Leitfaden erstellt, welcher aus folgenden vier Themenschwerpunkten besteht: Herausforderungen und Belastungen, Auswirkungen, Selbstfürsorge sowie Achtsamkeit. Jeder Schwerpunkt beschäftigt sich mit einer Hauptfrage und zwei-drei Unterfragen. Der Themenschwerpunkt der Selbstfürsorge nimmt aufgrund unserer Forschungsfrage den größten Teil unseres Leitfadens ein, er umfasst drei Hauptfragen mit je drei Unterfragen, welche sich spezifisch auf die institutionelle, professionelle und individuelle Selbstfürsorge konzentrierten. Aufgrund dieses Leitfadens wurden nicht nur Hauptfragen formuliert, welche von besonderer Wichtigkeit für die Beantwortung der Forschungsfrage sind, sondern auch Unterfragen gestellt, damit die Flexibilität während der Durchführung gewährleistet werden kann. Der Leitfaden wurde so aufgebaut, dass zum einen zwar ein breiter Blick auf das Thema unserer Forschungsfragen geworfen und zum anderen aber auch Zeitdruck vermieden wird, da die Unterfragen alle wichtigen Themen der Hauptfrage beinhalten und diese bei zufälligem Aufgreifen der Gruppenmitglieder einfach weggelassen werden können. Nachfolgend werden die Hauptfragen des Leitfadens kurz dargestellt und beschrieben. Hiermit soll die Intention der einzelnen Fragestellungen verdeutlicht werden.

- 1. Mit welchen Herausforderungen werden Sie in Ihrem Berufsalltag konfrontiert und welche dieser stellen eine besondere Belastung dar?**
 - Hier sollen belastende und herausfordernde Situationen, Fälle, Verhaltensweisen oder Erlebnisse beschrieben werden, die das Wohlbefinden der Fachkräfte beeinflussen und zu Über- oder Unterforderung führen können.
- 2. Inwiefern äußern sich in Ihrem Privatleben Auswirkungen der beruflichen Belastungen?**
 - Diese Frage zielt darauf ab, ob und wie sich die zuvor genannten Belastungen und Herausforderung von Frage 1 auf das Privatleben auswirken (gesundheitlich, sozial, emotional)
- 3. In welchem Ausmaß werden in Ihrer Einrichtung Supervisionen/Teamsitzungen angeboten?**
 - Es soll beantwortet werden, wie oft Supervisionen/Teamsitzungen stattfinden, wie sich diese gestalten und ob es diesbezüglich Verbesserungsvorschläge gäbe.
- 4. Wie schaffen Sie es, ein professionelles Nähe- und Distanz-Verhältnis zu bewahren? Welche Faktoren erschweren es Ihnen?**
 - Die Frage nach dem professionellen Nähe- und Distanz-Verhältnis will sich mit den Ausbildungen der Fachkräften sowie den erforderlichen Kompetenzen auseinandersetzen, die im Berufsfeld nötig sind. Eine der Unterfragen betont das Thema Reflexion im Zusammenhang mit beruflichem Handeln.
- 5. Welche Maßnahmen im Sinne der Selbstfürsorge und Achtsamkeit treffen Sie für sich persönlich, um Ihr Wohlbefinden aufrecht zu erhalten?**
 - Hier soll erfragt werden, welche individuellen Möglichkeiten der Selbstfürsorge und Achtsamkeit die Gruppenmitglieder für sich nutzen, um psychisch gesund zu bleiben und den Belastungen des Alltags standzuhalten.

6.3.4 Beschreibung des Settings (König)

Die Gruppendiskussion wurde deshalb als qualitative Forschungsmethode herangezogen, weil bei der Durchführung nicht nur auf eine „gute Planung und durchdachte Vorbereitung“ Wert gelegt werden muss, sondern ebenso eine gewisse „Offenheit“ möglich ist. Mit Offenheit ist die Flexibilität gemeint, welche es während der Diskussion zulässt, andere Sichtweisen und Gedanken der Befragten miteinfließen zu lassen als nur die formulierten zuvor festgelegten Fragen. Darüber hinaus ist es im Vorhinein wichtig, sich genau zu überlegen, welche „Themen im Mittelpunkt“ stehen und welche Personen befragt werden sollen – gerade bei einer „geringen Fallzahl“ (vgl. Kühn/Koschel 2018, S. 55-56).

Deshalb wurde als erster Schritt ein Leitfaden erstellt, welcher aus vier Themenschwerpunkten – Herausforderungen, Belastungen, Auswirkungen, Selbstfürsorge und Achtsamkeit besteht. Jeder Schwerpunkt beschäftigt sich mit einer Hauptfrage und zwei-drei Unterfragen. Der Themenschwerpunkt der Selbstfürsorge und Achtsamkeit, welcher als größter Schwerpunkt zu betrachten ist, umfasst daher drei Hauptfragen mit je drei Unterfragen, welche sich spezifisch auf die institutionelle, professionelle und individuelle Selbstfürsorge konzentrierten. Aufgrund dieses Leitfadens wurden nicht nur Hauptfragen formuliert, welche von besonderer Wichtigkeit für die Beantwortung der Forschungsfrage sind, sondern auch Unterfragen gestellt, damit die Flexibilität während der Durchführung gewährleistet ist. Der Leitfaden wurde so aufgebaut, damit zum einen ein breiter Blick für die Beantwortung der Forschungsfrage möglich ist und zum anderen die Vermeidung eines Zeitdruckes entgegengewirkt werden kann.

Ein weiterer Schritt war die Rollenverteilung während den Durchführungen. Vor jeder Erhebung wurden die Rollen festgelegt, damit Unsicherheiten vermieden bzw. genaue Abläufe gewährleistet werden können.

Damit eine qualitativ hochwertige Gruppendiskussion gegeben werden kann, sollte zuvor überlegt werden, welche „Zusammenstellung der Gruppe“ förderlich für die Beantwortung der Forschungsfrage ist. Bestens dafür geeignet sind dafür sogenannte „Realgruppen oder auch natürliche Gruppen“ genannt. Darunter versteht man eine Gruppe von Menschen, die auch über die Gruppendiskussion hinaus, eine „feste Gruppe“ bilden (ebd., S. 67). Demzufolge wurde der Entschluss gefasst die Experten-Gruppendiskussion mit einer Gruppe von Menschen durchzuführen, welche aufgrund ihrer sozialpädagogischen Tätigkeit eng zusammenarbeiten, ein „thematisch bezogenes Wissensniveau“ (ebd., S. 71) haben und gemeinsam wichtige Beiträge zur erforschten Thematik leisten.

Bei den anderen Gruppendiskussionen wurde hingegen eine „Ad-hoc-Gruppe“ gewählt. Diese Art von Gruppe beschreibt, dass die Zielgruppe vor den Diskussionen noch nie

„zusammengekommen“ ist und auch danach nicht „bestehen wird“. Aufgrund dessen kann für die TeilnehmerInnen ein sicherer Raum ohne Konsequenzen geschaffen werden, da aufgrund der weiteren Nicht-Zusammenarbeit, keine persönlichen Folgen bezüglich des Gesagten nachgezogen werden kann. Daher bietet diese Art von Gruppenzusammensetzung, „dynamische Meinungsbildungs- und Auseinandersetzungsprozesse“ (ebd., S. 67).

Bei der Zusammensetzung der Gruppen – sei es bei der „natürlichen Gruppe“, „Ad-hoc-Gruppe“ – ist darauf Wert gelegt worden, dass möglichst viele Erkenntnisse gewonnen und somit reichhaltige und aussagekräftige Inhalte dargestellt werden können.

Aufgrund dessen war es wichtig, dass das einzige Merkmal der TeilnehmerInnen sich einzig und allein auf die berufliche Tätigkeit konzentriert – und zwar auf SozialpädagogInnen/SozialarbeiterInnen, welche mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen arbeiten. Das bedeutet, dass Merkmale, wie zum Beispiel das Geschlecht oder das Alter, keine Bedeutung für die Auswahl der ProbandInnen hatten. Demnach setzt sich die Gruppendynamik der einzelnen durchgeführten Diskussionen durch die vielfältigen Erfahrungen im Tätigkeitsbereich zusammen. Denn so wie es auch in der Literatur von Lewin (1982) beschrieben wird, „entfaltet sich eine Eigendynamik“ aus dem momentanen Verhalten der TeilnehmerInnen und nicht über vorher festgelegte Merkmale (ebd., S. 68-69). Deshalb wurde der Fokus bei der durchgeführten Studie auf folgendes gelenkt:

- dass alle ProbandInnen sowohl „von der Fragestellung betroffen“ sind,
- sich dazu äußern
- und „gleiche Erfahrungsräume“ teilen können (ebd., S. 70).

Bei den Diskussionen nahmen - bis auf die erste durchgeführte Gruppendiskussion - je drei TeilnehmerInnen teil. Die kleine und ungerade Anzahl an TeilnehmerInnen macht es möglich, dass laut Lamnek (2005) „Frontenbildungen“ und „konfliktträchtige Pattsituationen“ vermieden werden können. Ebenso zielt eine Gruppendiskussion darauf ab, durch die vielfältigen Fragen, verschiedene Sicht- und Denkweisen und nicht „Mehrheits- und/oder Minderheitsmeinungen“ erkennen zu können (ebd., S. 76).

Damit die Diskussionen unmittelbar nach dem Eintreffen der TeilnehmerInnen beginnen konnte, wurden sämtliche organisatorische Dinge im Vorfeld erledigt. Tische und Sessel wurden anhand der TeilnehmerInnenzahl vorbereitet und so platziert, dass sich während der Diskussion alle gut sehen können. Entweder saßen sich die teilnehmenden Personen direkt gegenüber oder die Tische und Sessel wurde kreisförmig platziert. Erfrischungsgetränke, wie Säfte, Wasser oder Kaffee und kleine Häppchen, wie Kekse und Obst, wurden ebenso

organisiert und vorbereitet, damit eine ungezwungene und freundliche Atmosphäre geschaffen werden konnte. Zu Beginn wurden sich die TeilnehmerInnen vorgestellt und ein kleiner Austausch konnte zur Auflockerung beitragen. Nach der Begrüßung wurden allgemeine Punkte zum Ablauf der Diskussion erläutert und etwaige Fragen beantwortet. Im Anschluss folgte die Diskussion, welche aufgrund der vielen unterschiedlichen Bemerkungen und Sichtweisen nicht nur die Beantwortung der Haupt- und Unterfragen ermöglichte, sondern auch Raum für ungeplante und spontane Fragen bot. Zum Schluss wurde sich für die Mitarbeit bedankt und die TeilnehmerInnen wurden verabschiedet.

Da kurz vor dem ersten Diskussionstermin zwei TeilnehmerInnen abgesagt haben bzw. nur zwei Personen erschienen sind, haben wir entschieden, diesen Termin trotzdem wahrzunehmen und diesen mit nur zwei TeilnehmerInnen durchzuführen.

6.4 Auswertungsverfahren (König)

Die Gruppendiskussionen wurden mit dem Einverständnis aller Personen aufgenommen, um somit weiterbearbeitet bzw. ausgewertet zu werden. Die Audioaufnahme verhilft dabei, die Materialfülle zu transkribieren und für weitere Auswertungsverfahren vorzubereiten (vgl. Blank 2011, S. 308). Für die qualitative Datenanalyse gibt es unterschiedliche Methoden, u.a. das computergestützte Software-Programm MAXQDA, welches für die vorliegende Forschungsarbeit herangezogen wurde und im Folgenden vorgestellt wird. Die gewonnenen Daten wurden ebenso anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring kodiert und interpretiert. Auch dieses Verfahren wird im Folgenden näher erläutert.

6.4.1 Transkription (König)

Unter dem Begriff Transkription versteht man eine „Abschrift von Gesprächen“. Somit werden „Audio- oder Videoaufnahmen“ abgetippt, damit die gewonnenen Ergebnisse laut Breuer (2009), für ein Auswertungsverfahren vorbereitet werden können. Kowal und O’Connell (2007) beschreiben diesen Verschriftlichungsprozess auch als „graphische Darstellung ausgewählter Verhaltensaspekte von Personen, die an einem Gespräch teilnehmen“ (vgl. Dresing/Pehl 2010, S. 723).

Während des Transkriptionsverfahrens wurden folgenden Regeln nach Dittmar (2004) berücksichtigt:

- Die Sequenzen der „Redebeiträge“ der TeilnehmerInnen wurden zeitlich und thematisch gegliedert und mit Buchstaben, wie beispielsweise I1 (Interviewter 1) dokumentiert. So wird deutlich, wer, was, zu welchem Thema sagt.
- Ebenso wurden "verbale Elemente“ festgelegt. Es wurde sich darauf geeinigt, dass Wörter aus dem Dialekt ins Hochdeutsche transformiert wurden, umso eine einheitliche Form gewährleisten zu können.
- Auch sogenannte „prosodische Phänomene“ wie Pausen, wurden ebenso berücksichtigt und in den Transkriptionsprotokollen gekennzeichnet.
- Die „nonverbalen Ereignisse“ wie Lachen, wurden ebenso in den jeweiligen Textstellen angemerkt (ebd., S. 727).
- Jeder Beitrag der TeilnehmerInnen wurde außerdem in einen eigenen Absatz transkribiert, damit die Lesbarkeit besser gelingen kann (vgl. Kuckartz/Rädiker 2014, S. 391).

Die erstellten Protokolle sind somit gut leserlich, fehlerfrei und grammatikalisch richtig formuliert. Ebenso kann anhand der festgelegten Regeln, gewährleistet werden, dass sie den Verlauf der durchgeführten Diskussionen entsprechen und somit die gewonnenen Ergebnisse, anhand der in den folgenden Kapiteln erläuterten Auswertungsmethoden, verarbeitet werden können.

6.4.2 MAXQDA (Wieland)

Die Transkripte, welche im Word verfasst wurden, wurden anschließend als Dokumente in das Daten- und Textanalyseprogramm MAXQDA eingefügt. Dort wurden, passend zu unseren Themen der Gruppendiskussionen, Kategorien gebildet. Die Kategorisierung erfolgt im MAXQDA, indem zu den oben genannten Themenbereichen Codes erfasst werden und die passenden Zitate bzw. Textpassagen dann diesen Codes zugeordnet werden. Im MAXQDA wird unterschieden zwischen Codes und Codierungen. Während die Codes den Hauptkategorien entsprechen und nur einmal vorkommen, kann jeder Code mehrere Codings, also Unterkategorien enthalten.

Die von uns gebildeten Kategorien waren folgende Hauptkategorien mit entsprechenden Unterkategorien:

- Trauma

- Belastungen
 - arbeitsbedingte Belastung
 - persönliche Anforderungen
 - gesundheitliche Belastungen
 - soziale Belastungen
 - emotionale Belastungen
- Herausforderungen
 - belastende Geschichten der KlientInnen
 - Gewalt
 - Elternarbeit
- Auswirkungen
 - gesundheitliche Auswirkungen
 - emotionale Auswirkungen
 - Auswirkungen aufs soziale Umfeld
- Selbstfürsorge
 - individuelle Ebene
 - professionelle Ebene
 - institutionelle Ebene

6.4.3 Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (König)

Durch die qualitative Inhaltsanalyse können Texte „qualitativ-interpretiert“ und Inhalte sinnhaft dargestellt werden. Im Auswertungsprozess werden daher Textinhalte sinngemäß formuliert und aufgrund dessen Kategorien gebildet, welche im Anschluss den „Textstellen zugeordnet werden“. Dabei kann es auch sein, dass eine Textpassage mehreren Kategorien zugehörig ist. Diese Kategorien, welche gebildet werden, können „hierarchisch geordnet“ werden und beispielsweise in Ober- und Unterkategorien, aufgeteilt werden. (vgl. Mayring/Fenzl 2014, S. 542-543). Da die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010), laut Tritscher et al. (2000), nicht nur „am häufigsten angewandt“ (ebd., S. 542) wird, sondern auch als „Textverarbeitungsprozess“ verstanden werden kann (ebd., S. 548), welcher die verschriftlichten Aussagen der ProbandInnen verarbeitbar, interpretierbar und kategorisierbar macht, wurde für die vorliegende Forschung, diese Auswertungsmethode herangezogen. Die Erarbeitung der Textmenge geschieht nach folgenden Grundtechniken, welche nach Mayring (2008) vorgeschlagen werden:

- Zusammenfassung: Dabei wird der Text mithilfe von „Kategorienbildungen“ nach „Kernaussagen“ eingegrenzt.
- Explikation: Schwer verständliche Aussagen werden anhand des „Textkontextes“ nachvollziehbar gemacht.
- Strukturierung: Aufgrund der gebildeten Kategorien kann der Text geordnet und einzelne „Aspekte“ können herausgegriffen werden (vgl. Mayring 2010, S.601-602).

Ebenso ist es erforderlich einige wichtige Grundprinzipien zu beachten, damit die qualitative Inhaltsanalyse erfolgreich angewandt werden kann. Welche für die vorliegende Forschung herangezogen worden sind, werden kurz erläutert:

- Es wurden „Kommunikationsmodelle“ erarbeitet, welche nicht nur Auskunft über den Autor der Textstelle geben, sondern ebenso „sozio-kulturelle Hintergründe“ und die „textproduzierende Situation“ geben.
- Im Fokus stand ein „Kategoriensystem“, welches einen Überblick über die aussagekräftigen Textpassagen liefert. Wichtig dabei war, dass die gebildeten Kategorien ebenso in Ober- und Unterkategorien geordnet waren.
- Durch die „regelgeleitete Interpretation“ nach Mayring (2002), wurden die Kategorien an die jeweils passende Textpassage zu geordnet. Hier kam es vor, dass mehrere Textstellen zu einer zuvor formulierten Kategorie zugewiesen wurden.
- Wesentlich war auch, dass sogenannte „Rückkoppelungsschleifen“ festgelegt wurden, welche auf die „Kategoriendefinitionen“ zurückzuführen sind.
- Nach der Zuordnung der Kategorien an die passenden Textstellen, wurde ein zweiter Durchgang vorgenommen, um sicher zu stellen, dass sowohl Textstelle als auch Kategorie zusammenpassen und „Fehlkodierungen“ ausgeschlossen werden können (ebd., S. 603-604).

7 Ergebnisdarstellung (König und Wieland)

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse unserer Gruppendiskussionen gegliedert und anhand der bereits aufgezeigten Kategorien, dargestellt. Danach wird im Kapitel der Ergebnisdiskussion auf die Beantwortung der Forschungsfragen eingegangen, indem die von

uns erhobenen Forschungsergebnisse mit dem theoretischen Teil dieser Arbeit verknüpft werden.

7.1 Belastungen und Herausforderungen (König)

Der erste große Themenschwerpunkt bei den Diskussionen beschäftigte sich mit den Belastungen und Herausforderungen, welche die Soziale Arbeit begleiten. Mit der gestellten Hauptfrage konnten die ProbandInnen beantworten, *mit welchen Herausforderungen sie im Berufsalltag konfrontiert werden und welche von diesen für sie besondere Belastungen darstellen.*

Aufgrund der vielfältigen Diskussionsbeiträge der ProbandInnen wird dieses Kapitel in drei Unterkapitel gegliedert, welche sich zum einen mit den Belastungen und Herausforderungen hinsichtlich der eigenen Person beschäftigen und unter dem Begriff der Selbstbelastung zusammengefasst werden. Zum anderen werden die Belastungen und Herausforderungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes sowie die Belastungen und Herausforderungen seitens der KlientInnen erwähnt und ausführlich erläutert.

7.1.1 Selbstbelastung (König)

Die selbstbelastenden Faktoren, welche laut den TeilnehmerInnen herausfordernd und belastend sind, werden anhand der Aussagen in einzelne Unterkapitel gegliedert, welche sich wie folgt gliedern:

- Biografien der Kinder und Jugendlichen
- Trennung zwischen Privatleben und Beruf
- emotionale Befangenheit

Der Begriff der Selbstbelastung meint in diesem Zusammenhang die Erwartung an sich selbst, jeder noch so schwierigen Situation gerecht zu werden. Die befragten Fachkräfte teilten mit, dass sie sich häufig selbst hohe Ziele setzen, welchen sie gerecht werden möchten und sich somit selbst enorm unter Druck setzen, alles bestmöglich schaffen zu wollen. Die Selbstbelastung der TeilnehmerInnen, ist somit häufig auf Faktoren zurückzuführen, die mit der eigenen Erwartung an sich selbst gekoppelt sind. Man möchte möglichst viel schaffen, alles

richtig machen und gerade im helfenden Setting eine gute Arbeit leisten. Aufgrund dessen berichteten die Probandinnen folgendes.

[...], weil ich gern engagiert bin und das Beste für meine Kids will und das Beste aus mir rausholen will, weil ich mir denk ich will's ordentlich machen, und gut machen das was ich tu (G3, I1, 37:32).

Eine weitere Aussage beschäftigt sich ebenso mit der eigenen Erwartungshaltung. Besagt aber jedoch, dass diese im Einzelsetting geringer ist als in einem Gruppensetting. Im Einzelsetting fühlt man sich nicht so sehr unter Druck gesetzt und kann sich auf eine bestimmte Situation fokussieren. Im Gruppensetting hingegen hat man mehrere unterschiedliche Bedürfnisse wahrzunehmen, auf die man adäquat eingehen muss. Auch anhand der zunehmenden Berufserfahrung berichteten die Fachkräfte, dass die zu hohe Selbsterwartung weniger wird. Je länger man im Beruf ist, desto geringer wird der Stress und Druck, den man sich häufig selber macht. Aufgrund längerer Berufserfahrung kann man auf ein breites Handlungsspektrum zurückgreifen, welches für vielfältige Situation erarbeitet wurde.

Das ist auch noch im Einzelkontext a bissl leichter, weil man dann nicht so gefährdet ist, schnell zu erklären. Oder irgendwie schnell nach Lösungen zu suchen. [...] Wobei man sagen muss, in der Berufslaufbahn, am Anfang so was sehr viel Stress bereitet und es dann aber immer weniger wird, je mehr Berufserfahrung man hat. Also ich hab selbst in meinen ersten Beratungsgesprächen in der ersten Zeit, sicher mehr Stress gehabt. Ob da wohl alles richtig ist, oder ob man wohl genug macht oder ob man genug Idee hat oder was auch immer. Da wird man gelassener (G2, I2,10:53).

Die beschriebene Selbstbelastung und der zu hohe Druck, den man sich selbst macht, hängt auch damit zusammen, dass sie Fachkräfte so wenige Fehler wie möglich machen möchten. Eine fehlerhafte Arbeit ist laut den TeilnehmerInnen keine gute Arbeit. Aufgrund dessen wird im Folgenden eine Aussage herangezogen, welche diese Sichtweise in ein anderes Licht rücken lässt und die Angst Fehler zu machen schmälern kann. Denn eine befragte Fachkraft beschreibt Fehler als natürliche Prozesserscheinung. Sie beschreibt, dass Fehler zum Begleitprozess gehören und diese bewältigt werden können/müssen, weil jede Herausforderung in der Begleitung einen bestimmten Grund hat. Durch diese Sichtweise kann man freier und unbeschwerter an eine neue herausfordernde Situation herantreten und die hohe Selbsterwartung weniger belastend wahrnehmen.

Und in unserer Haltung gibt es ja eigentlich auch keinen Fehler in der Begleitung. Also es gehört dann zu dem Prozess dazu. Da geht es auch wieder ums Durchtauchen, egal welche Belastungen dadurch entstehen. Aber dann hat das einen Grund und dann gehört das da dazu und man geht da durch und sieht Fehler, wieder anders (G2, I3, 37:35).

Biografien der Kinder und Jugendlichen (König)

Neben der zu hohen Erwartung an sich selbst, kommen die Biografien der traumatisierten Kinder und Jugendlichen hinzu, welche das sozialpädagogische/sozialarbeiterische Arbeiten beeinflussen. Die Schicksale der Kinder und Jugendlichen wirken häufig sehr belastend auf die befragten Fachkräfte und berühren emotional. Vor allem werden die eigenen Lebensgeschichten, mit denen der Kinder und Jugendlichen verglichen. Die eigene bewältigte Krise wird somit als Beispiel herangezogen und man möchte, dass das belastete Kind oder der belastete Jugendliche, ebenso eine positive Krisenbewältigung erfährt. Dies beeinflusst die Begleitung sowie die Unterstützung von traumatisierten Kindern und Jugendlichen umso mehr und stellt das professionelle Handeln als herausfordernd dar.

Was es für mich manchmal sehr schwer macht, wenn Situationen, die vielleicht in meiner Biographie waren, Jugendliche betreffen. Und du weist welchen guten Weg du gegangen bist und welche Richtung du eingeschlagen hast. Da ist es dann schon schwer das man nicht in zu viel Nähe reinrutscht [...] (G1, I2, 49:51).

ProbandInnen mit mehrjähriger Berufserfahrung erzählten, dass viele Geschichten der Kinder und Jugendlichen berühren, sie diese jedoch nicht mehr aus der Ruhe bringen können. Sie verstehen die Verhaltensweisen der Kinder und Jugendlichen als eine Reaktion, welche ihren Ursprung wahrscheinlich in vergangenen Erfahrungen hat. Somit führen sie diese nicht auf sich selbst zurück bzw. nehmen diese nicht persönlich.

[...] also es bringt mich kaum was, was ich erleb, aus der Ruhe. In der Zwischenzeit. Was nicht heißt, dass es mich nicht berührt oder beschäftigt. Aber das ich mich heute frage, was passiert da jetzt oder wo kommt das jetzt so oder warum ist die Reaktion jetzt so. Weil das schon auch für mich klar ist, dass des jetzt ein Verhalten oder eine Reaktion des Gegenübers ist. Aus welchen Gründen auch immer. Natürlich bemühe ich mich darum, zu erfahren was der Ursprung oder was

der Grund dafür ist, aber ich geh nicht davon aus, dass ich es bin oder dass es meine Person ist (G2, I2, 39:45).

Besonders der männliche Teilnehmer berichtete seine Betroffenheit bzw. seine berufliche Herausforderung, wenn Mädchen/Frauen in seiner Betreuung von sexuellen Übergriffen belastet sind. Er muss sich in diesen Fällen nicht nur mit seiner professionellen Rolle auseinandersetzen, sondern auch mit dem Mann-sein.

[...] also ich bin ja ganz paff als Mann, wenn viele Frauen schwierige Erlebnisse mit Männern gehabt haben. Wie viele traumatische Erlebnisse Frauen in meinem Alter, wo das dann in der Suchterkrankung sozusagen ein Stück selbstgeheilt werden will, mir erzählen über Erlebnisse. Angefangen von sexuellen Übergriffen bis [...] (G2, I2, 21:37).

Für mich ist das insofern belastend, weil ich ja damit nicht nur [...] als Berater da sitz, sondern auch als Mann. Und in der Situation muss ich mich mit dem Mann-Sein auseinandersetzen. Und mit dem Mann-Sein der anderen Männer. Das empfind ich dann schon als Herausforderung, ja [...] (G2, I2, 24:16).

Die Lebensgeschichten der traumatisierten Kinder und Jugendlichen können die Fachkräfte jedoch nicht nur belasten und herausfordern, sondern auch bereichern. Vor allem wenn man aufgrund einer langen Betreuung Erfolge beobachten kann oder wie in der nächsten Aussage beschrieben, die eigene Kindheit wertschätzen kann. In einem liebevollen und behüteten Familiensystem aufwachsen zu können, wird anhand der vielen schweren Lebensgeschichten der KlientInnen, nicht mehr als selbstverständlich angesehen und man ist dankbar für die eigene Familie.

Natürlich beeinflusst das mein Wohlbefinden, wenn ich weiß wie es den Klienten geht oder ihre Geschichten hör. Manchmal aber auch positiv. Wenn ich mir Geschichten anhör, wie deren Kindheit verlaufen ist und ich mir denk, mei bin i dankbar das mei Kindheit so „unaufgeregt“ erlebt hab und für mich das so normal war, dass es eine Familie gibt, wo keine Gewalt war oder kein alkoholkranker Vater, Onkel, wie auch immer, war (G3, I3, 6:34).

Trennung zwischen Privatleben und Beruf (König)

Die Grenze zwischen dem Gegenüber und den eigenen Erfahrungen zu bewahren, wird immer wieder als herausfordernd beschrieben. Fachkräfte müssen ständig darauf achten, dass sich die Erlebnisse der KlientInnen nicht auf sie selbst übertragen und sie anhand dieser Themen nicht handlungsunfähig werden. Zu unterscheiden welcher Prozess von den KlientInnen erarbeitet werden soll und welcher Anteil von der Fachkraft geleistet werden muss, ist in der Sozialen Arbeit enorm wichtig. So zeigt auch der folgende Beitrag, dass die Herausforderung oft darin liegt, wahrzunehmen, was eigene Anteile des bestehen Betreuungsprozesses sind und welche von den KlientInnen erbracht werden müssen.

[...] zu unterscheiden immer wieder, zwischen Wahrnehmung dessen was beim Gegenüber passiert oder im gegenüberliegenden System gerade sich zeigt. Und Übertragungen zum Beispiel oder eigenen Themen oder eigenen Befindlichkeiten. Immer wieder die Klärungsprozesse auseinanderdividieren und immer wieder zu klären, was ist was. Das find ich, ist schon sehr herausfordernd. Immer wieder (G2, 11, 1:07).

Eine Probandin berichtete, dass die Kombination aus herausfordernden Situationen des persönlichen Lebens und herausfordernden Situationen des beruflichen Alltags, ebenso eine große Belastung darstellt. Besonders wenn man eine intensive Vorbereitungszeit hinsichtlich eines Betreuungstermins hatte und man während der Durchführung merkt, dass das Geplante nicht umsetzbar ist.

Das eigene Leben an sich kann manchmal schon eine Belastung sein. Und wenn dann aber noch ein Termin ansteht, mit einem Familiensystem was traumatisiert ist [...], bringen die diese bestimmte Aufregtheit mit. Also ein sehr aktiviertes Stresssystem. Und dann ist eben nix so, wie man es geplant hat. Dann hat man vielleicht eine Idee dazu gehabt und hat sich überlegt, was man mit denen machen möchte. Aber grundsätzlich ist aber nix so wie man es geplant hat, sondern ganz anders (G2, 13, 5:22).

Emotionale Befangenheit (König)

Die teilnehmenden Fachkräfte berichteten, dass es ihnen oft schwerfällt, die eigenen Gefühle, welche durch die Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen ausgelöst werden, zu zeigen. Viele sind sich unsicher im Umgang mit Mitleid bzw. Mitgefühl. Es fällt oft schwer sich den eigenen Gefühlen zu stellen und man fragt sich, ob diese überhaupt in der

dementsprechenden Situation gezeigt werden dürfen. Die eigenen Emotionen sollten jedoch nicht ignoriert werden. Denn Emotionen zu zeigen ist zum einen nicht nur authentisch und menschlich, sondern zeigt Stärke.

Das Gefühl von Mitleid kenn ich ganz gut. Ich denk mir dann oft, darf ich das überhaupt haben? Darf mir das so nahe gehen? Und ich hab auch Situationen erlebt, wo mich Geschichten von Kindern so sehr beeinflusst haben, dass ich mich wirklich zusammenreißen musste, dass ich in der Situation nicht mit wein. Also diese Traurigkeit oder dieses Mitgefühl oder Mitleid, das da über mich gekommen ist, hat mein Wohlbefinden schon sehr beeinflusst. Aber ich würd auch sagen, dass es mich genau so viel gestärkt hat (G3, I2, 3:30).

Um abschließend eine Aussage zu haben, welche das Kapitel der Herausforderungen und Belastungen der eigenen Person zusammenfasst, wird die Folgende gewählt. Die Wichtigkeit der eigenen Handlungsfähigkeit ist unabdingbar. Diese ist jedoch nur gewährleistet, wenn die Fachkraft weiß, wie es um die eigenen Bedürfnisse und Gefühle steht. Somit ist es notwendig sich immerfort darüber bewusst zu sein, wie es einem selbst geht.

[...] und das ist aber natürlich immer so a große Kunst für uns Professionisten, [...] wir sind immer gefordert, uns immer bewusst zu sein, wo wir stehen und wie es uns geht, damit das im Setting, ob das jetzt im Gruppensetting ist oder im Einzelsetting ist, funktioniert (G2, I2, 8:15).

7.1.2 Belastungen und Herausforderungen am Arbeitsplatz (König)

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit all den Aussagen der teilnehmenden Fachkräfte, welche sich auf herausfordernde und belastende Faktoren am Arbeitsplatz konzentrieren. Aufgrund der vielfältigen Beiträge werden diese genannten Faktoren in folgende Unterkapitel gegliedert:

- Unvorhersehbare Aufgaben
- Finanzen
- Zusatzbelastungen
- Gruppendynamiken
- Terminvereinbarung
- Dienstverhältnisse & Personalmangel

- Eskalation
- Fehlende Reflexionsfähigkeit
- Unterforderung

Unvorhersehbare Aufgaben

Nicht eingeplante bzw. zusätzliche Arbeiten, stellen häufig eine weitere Belastung im sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Berufsalltag dar. Neben den alltäglichen Tätigkeiten müssen fixe Abgabetermine eingehalten werden. Ebenso werden die finanziellen Dinge und/oder die zu hohen Arbeitsbedingungen häufig belastender wahrgenommen, als die Arbeit mit den traumatisierten Kindern und Jugendlichen.

Wenn so unvorhergesehene Herausforderungen kommen. Abgaben von Konzepten oder irgendwelche finanziellen Geschichten um die man sich kümmern muss. Oder irgendwelche Abgaben, die man einhalten muss. Wenn was nach zu arbeiten ist, wenn man nicht so die Zeit hat dafür. Also das sind große Herausforderungen. Das find ich fast noch als größere Herausforderung, als wenn ich als Person gerade eine schwierige Phase hab. Wenn die Arbeitsbedingungen oder Belastungen durch zu viele verschiedene Tätigkeiten, die man erledigen muss, immer mehr werden, dass die Arbeit darunter leidet (G2, I2, 13:36).

Finanzen (König)

Vor allem das Thema Geld und Einsparungen, wirkt sich sehr belastend auf die TeilnehmerInnen aus. Wird aufgrund finanzieller Gründe, eine Sparmaßnahme gesetzt, leidet, wie in dieser Aussage bestätigt wird, das persönliche Leben.

Wir haben früher eine Rufbereitschaft gehabt in der WG, jede Nacht. Also wirklich 365 Tage im Jahr. Und die ist jetzt abgeschafft worden, weil das kostet natürlich Geld. Und man sagt oft Freud und Leid liegen nah beieinander. Natürlich hat man sich auch gefreut, weil man wusste, man muss an seinem freien Tag keine Rufbereitschaft machen, sondern hat die Nacht wirklich frei. Aber andererseits ist die Order von oben gekommen, dass es keine Rufbereitschaft mehr gibt und wir als Teamleitung, gehen davon aus, das ihr wenn was ist, auf eurem Handy abhebt. In

der Nacht und am Tag. Und das hat natürlich im Team eine irrsinnige Diskussion ausgelöst, weil das überfordert jeden Mitarbeiter/jede Mitarbeiterin, wenn quasi verlangt wird, dass sie/er 24/7 erreichbar sein sollte. Allein der Gedanke überfordert schon. Und so wird das auch mit Krankenständen gehandhabt. Da der Turnusdienst immer aufrecht gehalten werden muss, wenn jetzt jemand ausfällt, dann hat die Teamleitung den Auftrag, die Kollegen und Kolleginnen die halt außer Dienst sind, durch zu telefonieren. Und die ruft dann aufs private Handy an. Und eigentlich ist das ja ein Wahnsinn (G3, I2, 28:47).

Eine weitere Probandin berichtete, von einem irrsinnigen Druck, welcher durch den Geldgeber ausgelöst wird. Die Soziale Arbeit mit psychisch kranken Menschen bringt u.a. Termine mit sich, welche manchmal nicht wahrgenommen werden können. Doch auch diese müssen für die Fachkraft zahlbar gemacht werden.

Ich merk auch, dass das Thema Geld überfordernd ist. Also bei mir ist es so: Zeit ist Geld. Wir sind ein Verein und bekommen Subventionen von Land, Stadt. Und wir müssen unsere Termine genau timen. Und das wird im Minutentakt abgerechnet. Und wenn der Klient den Termin absagt, weil er krank ist, und i mir denk, ja passt eh wenn du Fieber hast oder ich angesteckt werde. Dann soll er im Bett liegen oder wie auch immer. Dann ist das aber für mich ein Problem, wenn das öfters vorkommt, weil dann hab ich ja 0 Minuten. Und es gibt Klienten die brüchig sind, weil du halt auch erst da hinkommen musst, dass sich die ganze Beziehung erst aufbaut. Und das macht bei mir dann so viel Stress, weil ich am Ende des Monats ja dann mein Betreuungskontingent erfüllt haben muss. Das ist eine schöne Maske, da geb ich meine Minuten und Stunden ein und am Ende kommt dann raus, ob ich mein Soll eh erfüllt hab. Oder auch nicht. Und das ist was wo i mir denk, das is so beschissen. Und das kommt von der Politik das wir nur das bezahlt bekommen, was wir auch wirklich an Betreuung machen. Wo i mir dann denk, aber auch diese Fehlzeiten gehören dazu. Das ist Realität, bei psychisch erkrankten Menschen, bei Menschen sowieso. Und da komm ich ins Strudeln. Das sollte nicht Thema sein. Da sollte es ein zusätzliches Budget geben oder wie auch immer, wo man weiß, dass ist extra für diese Fehlkontakte, weil die passieren. [...] Dann muss ich irgendwie schauen, dass ich noch einen Klienten aufnimm, der den anderen Klienten im Gleichgewicht hält. Und das ist was wo i mir denk, das ist ein Irrsinn. Das ist ein Irrsinn, dass man da eine Realität wegtut, und dass es da von

oben, vom Geldgeber so klein gehalten wird. Ja das ist was, was es sehr erschwert (G2, I3, 22:29).

Die Wichtigkeit der strukturellen Gegebenheiten innerhalb einer Einrichtung ist ein besonders belastender Punkt, welcher bei den Fachkräften häufig genannt wurde. Strukturen bieten somit eine wichtige Grundlage, um eine professionelle Arbeit leisten zu können.

Auf was vielleicht ich auch noch hinaus wollte ist, dass ich denke, in so einer Tätigkeit, die wir machen, muss es halt auch institutionell und strukturell auch gut passen. Also das die Einrichtung auch gut funktioniert und das da nicht auch noch Zusatzbelastungen entstehen. Weil die dann sozusagen in diese Beziehungen negativ einfließen können. Ich merk das gerade jetzt, wenn's um so Herausforderungen geht, die mit der Klientenarbeit eigentlich nix zu tun haben, die aber einen totalen Stress hervorrufen (G2, I2, 12:40).

Die nächste Aussage zeigt, wie wichtig es ist, langfristige Betreuungsprozesse zu planen. Aufgrund vieler Faktoren – in diesem Fall jedoch der finanzielle – ist es oft nicht möglich, die KlientInnen entsprechend ihrer Belastungen adäquat zu begleiten. Für viele Fachkräfte stellt genau dieser Faktor, eine große Belastung dar.

[...] ernsthaft: also, wenn Menschen bereit sind tatsächlich ihr Leben zu verändern, dann kann man das nur langfristig betrachten. Und dann sind das langfristige Prozesse. Und für das muss man entsprechend argumentieren bei den Geldgebern. Weil natürlich die Gefahr groß ist, weil die wollen ja immer Erfolg haben, und was ist Erfolg? Erfolg ist auch wenn jemand bereit ist sich längerfristig einer Begleitung zur Verfügung zu stellen. Und nicht nur die bloße Heilung oder das bloße Funktionieren, was am Ende des Tages sozusagen heraus schauen muss, ja. Und da ist die Sozialpädagogik natürlich in einem Dilemma, weil sie natürlich ihren Auftrag im Grunde ja hat, die Menschen ja sozusagen zu reproduzieren. Oder gut eingegliedert sind und faktisch wieder funktionieren (G3, I2, 1:27:11).

Zusatzbelastungen (König)

Die Zusatzbelastungen, welche im sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Berufsalltag entstehen, nehmen laut den befragten Fachkräften immer mehr zu und wirken sich auf das gesamte Team und die Arbeit aus. Häufig wechselnde KollegInnen oder Änderungen von bestehenden Strukturen wirken zusätzlich sehr belastend und beeinflussen die Fachkräfte in

ihrer Professionalität. Vor allem die Chefetagen wirken oft überfordert und haben wenig Austauschmöglichkeiten mit Angestellten und Teammitgliedern. Laut der teilnehmenden ProbandInnen, nimmt somit die Selbstfürsorge immer mehr ab, je höher man sich in der Hierarchie der Einrichtung befindet. Sorgen Leitungspersonen nicht gut für sich, werden diese nicht nur unzufriedener und unglücklicher, sondern die Anforderungen für die MitarbeiterInnen werden höher und die gesamte Arbeit wird somit anstrengender und belastender.

Und das muss man sagen, dass nimmt halt zu je weiter unten man in der Hierarchie arbeitet. [...] das was jetzt die jungen KollegInnen berichten, ist eine Zunahme an diesen institutionellen Forderungen, Bürokratie, wechselnden Strukturen, hohe Fluktuationen. Also lauter institutionelle Faktoren, die zusätzlich zu Belastungen führen und wo man wenig auf der Hierarchieebene dagegen tun kann [...] (G2, I3, 14:34).

[...] manchmal ein besseres manchmal ein schlechteres Miteinander, aber man hat Leute auf Augenhöhe und das wird zunehmend nach oben hin, halt weniger. Und dann gibt es kaum jemanden mehr der die Leitung mal fragt, wie es einem geht oder ob er was braucht. Und die sorgen dann oft auch schlecht für sich. Sind nicht angebunden an irgendeine Community. Und dann merkt man fängt das ganze zum Kippen an. Das sieht man sehr deutlich, wie die Belastungen dann von oben runterrasseln. Und das überträgt sich dann auf die gesamte Einrichtung (G2, I3, 17:14).

Gruppendynamiken (König)

Auch die Gruppendynamiken wurden von den TeilnehmerInnen als herausfordernd und belastend beschrieben. Vereinzelt arbeiten SozialarbeiterInnen/SozialpädagogInnen im Einzelsetting. Doch gerade für Berufseinsteiger scheinen Dynamiken, welche mehrere Beteiligte beinhalten, besonders belastend zu sein. Vor allem den Anforderungen gerecht zu werden, welche Gruppen mit sich bringen, ist als Neuling nicht einfach. Die vielfältigen Bedürfnisse und unterschiedlichen Lösungsansätze wirken zu Beginn sehr überwältigend.

Wer hat denn schon Einzelberatungssetting oder so. Das sind doch einige wenige Sozialpädagogen. Die meisten arbeiten mit Gruppensystemen, Kindergruppen, Familien. Also es sind gerade Berufsanfänger sehr gefordert in diesem Bereich, in

der Dynamik zurecht zu kommen. Die höchste Belastung als Berufseinsteiger eigentlich. Ja die höchste Herausforderung (G2, 13, 7:44).

Doch auch das Einzelsetting kann als Herausforderung gesehen werden. Die folgende Aussage einer Probandin zeigt, dass sie sich aufgrund der psychiatrischen Diagnosen ihrer KlientInnen nicht immer wohl fühlt, wenn sie mit ihnen allein ist.

[...] und die Herausforderungen sind, dass wir im Einzelsetting sind. Das ist oft das feine, dass man bei den Klienten daheim ist oder uns in der Stadt treffen. Aber manchmal ist man auch sehr hilflos, wenn man allein ist. Und psychiatrische Diagnose, wenn man jetzt mal die F Diagnosen hernimmt ist ja riesig. Und ich denk mir dann, hab ich die Kompetenz dazu, jemanden zu behandeln, der paranoide Schizophrenie diagnostiziert bekommen hat? (G3, 13, 5:08).

Terminvereinbarungen (König)

Gerade wenn es um Strukturierung und Planung geht, erzählten die TeilnehmerInnen von der Schwierigkeit, Termine mit anderen Personen fest zu legen. Terminvereinbarungen scheinen sehr schwer koordinierbar zu sein. Vor allem dann, wenn das Dienstverhältnis nicht mit den verantwortlichen Sozialarbeiterinnen übereinstimmt. Bei Terminabsagen sei es ebenso sehr schwer zeitnahe Ersatztermine zu finden, um wichtige Anliegen zu klären.

Was total herausfordernd ist, sind die Termine mit den SozialarbeiterInnen zu organisieren und Elterngespräche. Man muss von einem irrsinnigen Glück sprechen, wenn zwei SozialareiterInnen von zwei unterschiedlichen Familien, genau dann Zeit haben, wenn ich Zeit hab. Wenn du dann noch dazu zwei Wochenenddienste hast, dann bleiben nur mehr 3 Dienste. Und wenn du dann vielleicht zusätzlich einen Nachtdienst hat, bleiben dir dann noch zwei Tagdienste. Und das die dann genau dann Zeit haben, ist wirklich eine Herausforderung. Und was dann für mich persönlich überfordernd ist, ist die Terminkoordination immer wieder zu verschieben oder abzusagen. Und das mit dem Wissen, dass ich 1 Monat warten muss, bis ich einen Sozialarbeitertermin ausmachen kann und ich weiß aber, dass ich gewisse Anliegen nicht so stehen lassen kann, dann ist das nach wie vor überfordernd (G3, 12, 27:21).

Dienstverhältnis & Personalmangel (König)

Dieses Thema hat bei allen beteiligten Fachkräften für viele Beiträge gesorgt. Das Beschäftigungsausmaß ist oft nicht mit den tatsächlichen Arbeitszeiten zu vergleichen und der zusätzliche Personalmangel lässt es nicht zu, dass man die Arbeit zur vereinbarten Zeit verlässt. Dazu kommt die Tatsache, dass man aufgrund des Turnusdienstes, häufig alleine mit vielen Kindern und Jugendlichen ist. Diese Faktoren überfordern die Fachkräfte ungemein.

Ja also überfordernde Situationen im WG Alltag gibt's immer wieder. Überfordernd find i, wenn viele Kinder im Haus sind und ich alleine im Dienst bin. Der Gedanke allein überfordert oft schon, wenn man weiß, man ist heute allein. Weil der Turnusdienst halt oft so läuft (G3, I2, 20:08).

Ebenso wurde der Personalmangel als häufige Ursache für Überforderung genannt. Wenn das vereinbarte Dienstverhältnis nicht eingehalten wird und man aufgrund von Krankenständen oder anderen Gründen, zu viel arbeitet und die notwendigen Ruhepausen nicht gegeben sind, fühlen sich die Fachkräfte sehr belastet und überfordert.

Was ich in der Arbeit auch überfordern find is, wenn ganz viele Überstunden anfallen. Wenn's Personalmangel gibt und man is ganz häufig eingeteilt. Zum Beispiel, ich bin 75% angestellt und weiß aber, dass ich ganz sicher aufgrund von Personalmangel immer Vollzeit eingeteilt bin. Das ist für mich überfordernd. Wenn dann die ausreichenden ruhe Zeiten nicht gegeben sind (G3, I2, 20:08).

Der oben beschriebene Personalmangel, bringt nicht nur Überforderung mit sich, sondern auch viele Überstunden, welche auch wieder abgebaut werden müssen. Dieses Abbauen jedoch, führt zu weiteren Überforderungen, da die sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Tätigkeiten trotzdem erledigt werden müssen. Somit befindet sich die Fachkraft in einer Spirale, welche sich um Stress, Überforderung und Druck dreht.

Zur Überforderung fällt mir jetzt auch noch was ein. Die vielen Dienste und vielen Stunden die anfallen. Wir haben dann aufgrund dessen, weil wir so ein kleines Team sind, für eine WG wo 9 Kinder wohnen können mit einer Familienwohnung, und so viele Überstunden aufgebaut haben, die auch wieder abbauen müssen. Und ich sag bewusst müssen. Weil, es heißt bis heute im Team, ihr dürft auf keinen Fall Überstunden machen. Ihr müsst abbauen. Und das find ich dann auch überfordernd. Weil, mir ist es dann zum Beispiel im Juni so gegangen. Einerseits

war ich total dankbar das ich so viel Freizeit gehabt hab. Ich hatte 5 Dienste in einem Monat in der WG. Andererseits war es aber auch total überfordernd. Weil in diesen 5 Diensten, hab ich alles reinpacken müssen was die zwei Bezugskinder betrifft. Wenn das Bezugskind in dieser Zeit dann nicht da war, hab ich natürlich keine zusätzlichen Stunden machen dürfen. Weil, ich würd ja dann wieder Überstunden mach und quasi nicht Stunden abbaue. Und das war für mich wirklich sehr überfordernd und auch organisatorisch teilweise nicht möglich, dass in 5 Diensten unter einen Hut zu bekommen. Mit dem Wissen ich darf keine Minute außerhalb dieser Dienste arbeiten (G3, I2, 25:37).

Eskalationen (König)

Eskalationen sind auch ein sehr großer Bestandteil, welcher für die Fachkräfte sehr herausfordernd und belastend ist. Aufgrund dessen fühlen sich Fachkräfte oft ohnmächtig bzw. handlungsunfähig, wenn Kinder und Jugendliche Zimmerausstattungen zertrümmern oder randalieren. Die Frage, ob man aufgrund solcher Situationen die Polizei um Hilfe bitten soll, führt zu Verunsicherung und stellt eine große Belastung dar.

Was ich sehr anstrengend find, sind ganz arge Eskalationen. Vor allem Kinder, die dann ganz viele Möbel zerstören, die WG fluten und man hat das Gefühl, das man sie nicht stoppen kann. Diese Ohnmacht. Man will aber nicht die Polizei holen. Da bin ich dann ganz oft im Zwiespalt, holt man die Polizei oder holt man sie nicht. Ist das jetzt ein Vertrauensmissbrauch gegenüber dem Kind, wenn ich jetzt die Polizei hol. Ins LSF will es natürlich nicht. Ja, das ist überfordernd (G3, I2, 20:08).

Fehlende Reflexionsfähigkeit (König)

Ein weiterer großer Punkt, welcher bei vielen befragten Fachkräften als belastend wahrgenommen wird ist die fehlende Reflexionsfähigkeit. Sie haben kein Verständnis dafür, wenn sich Fachkräfte nicht reflektieren wollen und die Gründe einer nicht gelingenden Arbeit bei den KlientInnen suchen, anstatt sich selbst mit dem Thema auseinander zu setzen. Die

tägliche Reflexion ist eine Notwendigkeit in der Sozialen Arbeit, ohne der ein professionelles Handeln nicht möglich ist.

Wenn das aber noch dazu eine Fachperson ist, dann ist es bei mir ganz aus [...] wenn eine Fachkraft zum Beispiel sagt, es liegt alles am Kind und ich brauch mich da nicht reflektieren und es hat nichts mit mir zu tun, dann fordert mich das bis an meine Grenzen und da bin ich sehr gefordert, damit dann auch einen Umgang zu finden, ohne dass es zu einem Bruch führt. Weil sie auch verantwortlich sind in meinen Augen (G2, I2, 41:25).

Sich mit dem Gehörten auseinanderzusetzen, stellt für die TeilnehmerInnen eine besondere Wichtigkeit dar. Das aktive Hinhören und nicht nur als Fachkraft, sondern auch als Mensch vor den KlientInnen zu sitzen, hat eine enorme Bedeutung – nicht nur für die Arbeit sondern auch für das Privatleben.

Dieses ich muss und ich kann da sitzen und diese Geschichte und dieser Person zu hören – nämlich wirklich zu hören. [...] Weil wenn ich das jetzt nämlich in einer Pseudoprofessionalität nur als Professionist tu, dann hat es was abgespaltenes und dann entstehen aus dieser Belastung ziemlich wahrscheinlich Folgen für mein Privatleben und für mein Mensch-Sein. Und dann gibt's sowas wie Symptome und Folgen (G3, I1, 34:14).

Ebenso zu erwähnen ist, dass es in einer professionellen Begleitung um Rückgrat geht, welches man sich im Laufe der Berufsjahre aufbaut. Die Begleitung so zu gestalten, dass man in geringer Zeit zu einem gewünschten Erfolg kommt, funktioniert in vielen Fällen nicht. Vor allem für junge Fachkräfte ist das häufig ein herausfordernder Prozess.

Und nicht einknicken, weil es ist unfachlich zu behaupten „Ja jetzt in einem Jahr von A nach B damit das und das rauskommt“ ist ein Schmarrn. Fachlich ist das einfach ein Vollschmarrn. Und da muss man schon ein Rückgrat entwickeln in der eigenen Fachlichkeit einfach (G3, I1, 1:29:45).

Abschließend eine weitere Aussage, die zeigt, wie es wichtig ist, die KlientInnen als ExpertInnen anzusehen und wahrzunehmen und sie nicht aufgrund ihrer Geschichte, in eine Schublade zu stecken. Viele Fachkräfte sind sehr gefordert, wenn jede Person, die mit dem Kind oder Jugendlichen zu tun hat, eine eigene Meinung und einen eigenen vermeintlichen Lösungsweg hat. Somit werden der KlientIn viele Herangehensweisen geliefert, ohne ihn/sie

miteinzubeziehen. Oft ist es auch die Medizin, die ihren Therapieplan durchsetzt und keine anderen Vorstellungen oder Möglichkeit zulässt.

[...] was ich aber auch feststell‘ ist, dass man als Fachkräfte offen bleiben muss, für die, die einen guten Weg gemacht haben und die bereit sind, ihre Erfahrungen zur Verfügung zu stellen, und dass man diese Erfahrungen nicht in Abrede stellt [...] Dann hat so die Medizin ihre Therapie und ihre Vorstellung über die Sache und läuft Gefahr die Menschen die die in dieser Geschichte kommen, nicht so ernst zu nehmen. [...] Also wo ich mir wünschen würde, dass das, was die Menschen von sich hergeben und zeigen, eine Erfahrung, dass man das ernster nimmt. Und nicht sozusagen sein eigenes Bild dem Menschen aufzwingt (G3, I2, 1:30:19).

Unterforderung (König)

Aufgrund der Belastungen und Herausforderungen wirken viele Situationen überfordernd und fordern das sozialpädagogische/sozialarbeiterische Fachpersonal enorm. Doch auch in der Sozialen Arbeit gibt es gelegentlich Momente der Ruhe. Daher wurde auch die Frage nach Unterforderung behandelt.

Haben Fachkräfte mal Zeit und Ruhe arbeiten sie „liegendebliebenes“ auf. Somit wurde die Frage nach Unterforderung von allen TeilnehmerInnen folgendermaßen beantwortet.

Da arbeite ich dann auch viel auf. Also so organisatorische Sachen, was sonst im Alltag liegen bleibt (G3, I1, 19:43).

7.1.3 Belastungen und Herausforderungen durch die KlientInnen (König)

Die meisten TeilnehmerInnen beantworteten die Frage nach Herausforderungen und Belastungen im beruflichen Alltag, nicht nur mit selbstbezogenen und arbeitsorientierten Inhalten, sondern auch mit Inhalten, welche sich auf die KlientInnen beziehen. Die genannten Belastungen und Herausforderungen durch die KlientInnen werden im Folgenden anhand dieser Gliederung erläutert:

- Handlungsflexibilität
- Herkunftssystem

- Übergriffe
- Lebensgeschichten der KlientInnen
- Beziehungsgestaltung
- KlientInnenkontakt in der Freizeit
- Lösungsresistente KlientInnen

Handlungsflexibilität (König)

Es stellt für viele Fachkräfte eine besondere Herausforderung dar, wenn sie sich auf einen Termin gut vorbereiten, dieser jedoch dann nicht nach Plan durchgeführt werden kann. Die Bereitschaft, auf vielseitiger Art und Weise flexibel bleiben zu müssen, ist ein wesentlicher Bestandteil in der Sozialen Arbeit und fordert die Fachkräfte sehr.

[...] Das man ja letztlich versucht ein Stück weit zu planen oder sich vorzubereiten, aber dass man trotzdem immer, ganz egal ob man mit Menschen zu tun hat und arbeitet, dass sozusagen der Moment ganz anders werden kann. Und dass man sich auch flexibel auf das was passiert einlassen muss. Und das find ich schon eine große Herausforderung (G2, I2, 2:28).

Herkunftssystem (König)

Das Herkunftssystem wird ebenso als sehr große Belastung und Herausforderung genannt, weil dieses der Meinung ist, dass die Verhaltensweisen der Kinder und Jugendlichen von den Fachkräften „repariert“ werden müssen. Jedoch wird dabei von den Eltern außer Acht gelassen, dass sie meist nicht nur die Ursache, sondern auch der Schlüssel zum Erfolg sein können und somit eine kooperative Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten herrschen muss, damit belastende Situationen positiv bewältigt werden können. Leider nimmt das Herkunftssystem diese Rolle oft nicht wahr und hemmt somit die Fortschritte des Kindes oder Jugendlichen. Die Fachkräfte sind aufgrund dessen immer wieder gefordert, eine gut gelingende Kooperationsarbeit zu gestalten.

Oder diese Scheinkooperationen. Vordergründig hätten sie gern eine Therapie und arbeiten natürlich mit. Und du sprichst Empfehlungen aus und machst Verhaltensbeobachtungen und das Kind arbeitet fleißig mit. Und dann fahren sie

heim übers Wochenende und dann wird's in Wirklichkeit ganz anders gelebt. Und dann kommen die Kids zurück und man merkt es ist viel passiert daheim oder da ist in Wirklichkeit keine Bereitschaft von Herkunftssystem da wirklich hin zu schauen. Das ist dann eher so repariert mein Kind und bei uns is eh alles ok. Und das macht es total schwierig (G3, 11, 9:21).

Übergriffe (König)

ProbandInnen berichteten auch, dass sowohl körperliche als auch verbale Übergriffe, besonders belastend sind und diese immer wieder aufs Neue fordern. Vor allem, wenn die Spuren der körperlichen Übergriffe das Privatleben beeinflussen und sichtbare blaue Flecken und Wunden hinterlassen.

[...] Was sicherlich eine große Belastung ist und auch immer wieder vorkommt, sind verbale und körperliche Übergriffe. Das ist mein Alltag und mit dem bin ich sehr oft konfrontiert (G3, 11, 0:21).

Wenn jetzt a Eskalation ist in der WG und Kinder körperliche Gewalt an mir anwenden dann beeinflusst das natürlich mein Wohlbefinden. Also allgemein Ausbrüche, die die Kinder haben, egal ob verbal oder körperlich. Da könnt ich nicht sagen, dass mich das oder mein Wohlbefinden beeinflusst. Weil ich verspür das dann oft als negative Kraft, die von außen einwirkt (G3, 12, 3:30).

Lebensgeschichten der KlientInnen (König)

Die Lebensgeschichten der KlientInnen wurden zwar schon im oberen Kapitel erwähnt, doch aufgrund dieses stark herausfordernden und belastenden Faktors der Sozialen Arbeit, wird dieser hier erneut erwähnt. Denn diese Thematik ist nicht nur durch die persönlichen

Sichtweisen der einzelnen Fachkräfte zu betrachten, sondern stellt eine tagtägliche Herausforderung dar. Die Lebensgeschichten der traumatisierten Kinder und Jugendlichen sind nicht nur Grundlage für die Soziale Arbeit, sondern beeinflussen ebenso die Planung und Durchführung der sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Arbeit. Das professionelle Handeln muss immerfort angepasst und überdacht werden. Somit ist der professionelle Umgang mit den oft sehr prägenden Biografien der KlientInnen nicht immer einfach.

Man wird auch mit ganz vielen heftigen Lebensgeschichten konfrontiert. Und damit dann umzugehen, ist schon eine sehr große Herausforderung (G1, I1, 2:20).

[...] und die bringen schon anständig was an Geschichten mit und da hängt dann auch ganz viel Emotion dran bei den Kindern, also auch von unserer Seite. Die Kinder hängen sich an uns, wir hängen teilweise an den Kindern, das sind so unsere oder meine Herausforderungen in meinem Berufsalltag (G1, I2, 0:28).

Beziehungsgestaltung (König)

Die Beziehungsgestaltungen werden immer wieder eine neue Herausforderung darstellen, weil die Fachkräfte mehrmals miterleben, welche Dynamiken in den Familien herrschen. Wird eine Betreuung nach einer Beendigung erneut fortgesetzt, merkt man welche Themen noch immer bewältigt werden müssen, obwohl diese schon Jahre davor behandelt wurden. Zu sehen, dass sich keine Fortschritte ergeben haben, ist für viele Fachkräfte oft sehr frustrierend und mühsam. Aufgrund dessen stellt eine beständige und langfristige professionelle Begleitung eine besondere Herausforderung dar, welche nicht in allen Fällen gewährleistet werden kann.

Das dranbleiben derselben Person ist auch sehr wichtig. Bei uns ist es dann so, wenn der Betreuer müde ist kann man ja wechseln. Du kannst ja die Betreuung beenden, wenn es für dich nicht mehr passt. [...] also das würd' ich so in meinem Bereich als das Schwierigste sehen. Wenn man so die Dynamiken miterlebt. Man bekommt ja schon immer wieder dann auch KlientInnen, die schon einmal da waren. Dann sind sie vielleicht 2-3 Jahre nicht mehr in Betreuung und dann kommen sie oft wieder und es sind noch immer die gleichen Themen, die im Team besprochen werden und du denkst dir, als wär keine Zeit vergangen, sondern nur kurz auf Pause geschaltet worden. Und dann denkst du dir, [...] wie kann man selber produktiv arbeiten das man da endlich raus kommt. Und nicht am Ende gehen muss

oder man froh is, wenn der Klient geht. Kann ja auch sein, bei uns kann ja eine Beendigung sein, weils passt, weils nid passt oder auch durch Beziehungsabbruch von beiden Seiten oder nur von einer Seite (G3, I3,11:05).

KlientInnenkontakt während der Freizeit (König)

Den befragten TeilnehmerInnen ist es wichtig, dass zwischen dem Arbeitsplatz und dem Wohnsitz und Lebensraum eine gewisse Distanz herrscht. Vor allem wollen die befragten Fachkräfte in ihrer Freizeit keine KlientInnenkontakte pflegen, weil sie diese Zeit als private Zeit nutzen und wahren wollen. Eine Fachkraft berichtete, dass ihr schon KlientInnen in ihrer Freizeit begegnet sind und sie das als sehr belastend wahrgenommen hat, weil sie ihr Privatleben nicht mit den KlientInnen und der Arbeit teilen möchte. Vor allem hat sie Bedenken, bezüglich bestimmter Rachepläne der Kinder und Jugendlichen, welche einen großen Einfluss auf ihr Leben haben könnten.

[...] es gibt dann eben schon Patienten, die dich irgendwo zufällig beim Tanken sehen und dann wird man schon mit viel Fragen in der Arbeit gelöchert und wenn dir dann das Kind nicht so wohl gesonnen ist, hast du mal ein Auto gehabt (G1, I1, 56:03).

Lösungsresistente KlientInnen (König)

Wenn KlientInnen keine Lösungen mehr zu lassen und sich in ihren Schicksalen festgefahren haben, wird es für die befragten Fachkräfte besonders herausfordernd. Keinen Ausweg finden zu wollen oder sich selbst nicht mehr finden zu wollen, macht den Betreuungsprozess sehr schwierig und bringt die Fachkräfte an ihre Grenzen.

Aber ich arbeite ja auch viel mit Erwachsenen, die Kinder betreuen oder mit Eltern. Und da würd ich sagen, sind für mich belastende Verhaltensweisen, wenn jemand schon ganz eng ist. Im Sinne von, den Weg nicht mehr finden wollen und vor allem zu sich nicht mehr finden wollen. Einfach keinen Selbstbezug herstellen wollen und im Widerstand sind. Das sind für mich, würd ich sagen, die anstrengenden Verhaltensweisen. Wenn ich trotz meiner Kreativität keinen Zugang mehr finde oder so (G2, I3, 41:25).

Aber als psychodynamische Prozesse, ist find ich sowas auch schon am anstrengendsten, wenn wer nicht will. Und sich nicht mit sich selbst beschäftigen will (G2, I1, 43:33).

Doch es gab auch TeilnehmerInnen – vorwiegend SozialpädagogInnen, welche schon seit Jahrzehnten in der Sozialen Arbeit tätig sind – die behaupteten, dass die Kinder und Jugendliche keine Belastung für sie darstellen, weil sie noch eine gewisse Grundneugierde besitzen. Diese Neugierde lässt es laut den ProbandInnen zu, sie auf einen anderen Weg zu führen und ihnen zu zeigen, wie sie es schaffen ihre Traumatisierungen zu bewältigen.

Bei mir ist es eigentlich wieder umgekehrt, für mich sind Kinder und Jugendliche sehr selten belastend, weil die noch immer sowas wie eine Grundneugier haben. Und da fällt es oft leichter, noch irgendein offenes Türchen zu erwischen, um ihren Widerstand in etwas anderes zu verwandeln. Und solange das noch gelingt, geht's immer irgendwie gut und wenn ich nicht gerade ganz fertig bin, dann geht das auch noch gut (G3, I3, 41:25).

Um das Kapitel der Belastungen und Herausforderungen in der Sozialen Arbeit zu beenden, wird eine Aussage von einer langjährigen Sozialpädagogin angeführt, welche besagt, dass die Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen auch enorm bereichernd sein kann. Zu wissen und sich als Fachkraft darüber bewusst zu sein, dass letztendlich die schwer belasteten Kinder und Jugendlichen die Experten ihres Lebens sind, kann die Betreuungsarbeit wesentlich positiv beeinflussen.

Grad sie sind die Spezialisten. Wir sind die Fachkräfte, aber die sind sie Spezialisten (G2, I1, 1:33:23).

7.2 Auswirkungen (Wieland)

Das folgende Kapitel setzt sich mit den Auswirkungen der beruflichen Belastungen auseinander, die das Privatleben der Befragten beeinflussen. Hierbei wird der Blick darauf geworfen, welche gesundheitlichen, emotionalen sowie sozialen Beschwerden im Arbeitsalltag der Fachkräfte aufgrund der großen beruflichen Herausforderung auftauchen.

Wirft man einen allgemeinen Blick darauf, wie sich die beruflichen Herausforderungen auf die Individuen auswirken, lässt sich ein starker Unterschied im Bewerten der Auswirkungen erkennen. Während die jüngeren ProbandInnen insgesamt vermehrt negative Auswirkungen

spüren, nehmen die älteren ProbandInnen, welche schon länger in diesem Berufsfeld arbeiten und dementsprechend mehr Berufserfahrung mitbringen, die Symptome anders wahr, setzen sich interessiert damit auseinander und sind offen dafür. Sie sehen nicht nur negative Aspekte darin, wenn sich die beruflichen Belastungen irgendwie äußern, sondern sehen darin die Chance, zu wachsen und zu reifen. Gleichzeitig stellen sie aber auch fest, dass sie dem Ernst in ihrem Leben heutzutage viel mehr Platz lassen und nicht mehr so frei und fröhlich sind wie früher. Dies wird aber nicht nur von der negativen Seite gesehen, sondern im Sinne einer Persönlichkeitsentwicklung.

Heute hat man auch Symptome, geht auch in Resonanz oder auch Wehwehchen dann, aber heute geht man viel bewusster damit um und bezieht das mit ein in die Arbeit und wird interessiert darauf. Und dann sagt man nicht man wird krank, sondern man erforscht, was hat das alles mit dem zu tun. Und das wird immer spannender, immer spannender. Und eine Auswirkung ist das eben auch. Also ich glaub, dass kann nicht nur zum Nachteil für jemanden sein, sondern es kann auch zu einer Bereicherung des Lebens werden, wenn man es ernst betreibt. Und das tät ich sagen ist eins der Auswirkung, dass ich ernster geworden bin und manchmal schon zu ernst und denk mir eigentlich wär es schön das Leben auch auf der freien Seite zu sehen. Aber so ist man nicht mehr. Es gibt eine Persönlichkeitsveränderung dadurch, aber eben nicht nur zum Nachteil (G2, I3, 56:36).

7.2.1 Gesundheitliche Auswirkungen (Wieland)

Im Hinblick auf die Gesundheit äußerten alle Befragten, dass kaum körperliche Beschwerden auftreten, die sie auf die beruflichen Belastungen zurückführen könnten. Einer der Befragten sieht die Frage, die sich auf die körperliche Gesundheit bezieht aber eher kritisch und meint, dass berufliche Belastungen nicht unbedingt eine Krankheit hervorrufen müssen, sich aber trotzdem äußern können, indem sich beispielsweise die Haut verändert. Auch wenn aufgrund dieser Auswirkungen kein Krankenstand in Anspruch genommen wird, so können sie doch sehr belastend sein und sollten deshalb genauso betrachtet werden. Außerdem wird die stabile Gesundheit dadurch begründet, dass man gut auf sich achtet, sich und seinen Körper durch

Bewegung und gesundes Essen gesund hält und einem Gesundheit keinesfalls einfach in die Wiege gelegt wird.

Ja die Frage ist immer, weil es gibt ja auch unterschiedliche Somatisierungen. Weil wenn jetzt die Haut reagiert dann geh ich nicht in den Krankenstand. Und die Haut ist jetzt ziemlich für viele, ein großer Parameter für wie es einem geht. Aber ich wollt noch einmal. Ich bin auch ziemlich selten krank, im Sinne des Krankenstandes. Ich bin robust und widerstandsfähig. Wobei das natürlich nicht nur ein Gottesgeschenk ist, sondern da tu ich ja auch was dazu (G2, I2, 50:51).

Drei der befragten Fachkräfte gaben an, unter Kopfschmerzen zu leiden, wenn ein Arbeitstag besonders lang dauert und einen stark herausfordert. Laut einer Probandin sind vermutlich der besonders hohe Druck im Job und die stressigen Berufssituationen mitunter dafür verantwortlich.

Ich glaub manchmal wenn man einen langen Tag hat, hat man Kopfweh. Oder ich hald zumindest aber ich weiß nicht ob man das jetzt auf den Stress und Druck zurückführen kann. Aber wahrscheinlich sicher ein bisschen (G1, I2, 10:34).

Gereiztheit (Wieland)

Eine Fachkraft betont, dass das ständige Einlassen auf die verschiedenen Lebenssituationen der KlientInnen und die Tatsache, dass man sich immer voll und ganz in die unterschiedlichen Lebenslagen hineinversetzen muss, bei ihr dazu führt, dass sie vermehrt gereizt reagiert. Sie muss sich dann erst wieder sammeln und zu sich zurückkehren, da hier klare Auswirkungen auftreten. Wenn die Gesamtbelastung besonders groß ist und alles zusammenkommt, wird die Fachkraft leicht gereizt, was sich in aggressivem Verhalten äußert. Als Beispiel für das Auftreten der Aggressivität nennt die Befragte das Autofahren, wo sie dann ungeduldig wird und viel schimpft. Die Belastung wird hierbei besonders darin gesehen, zu viel zu arbeiten und nicht darin, mit welchen belastenden Situationen sie in der Arbeit konfrontiert wird. Die Arbeit wird fast zur Gänze als etwas Schönes und Wertvolles empfunden, nur die Menge an Arbeit führt teilweise dazu, dass es ihr zu viel wird.

Wo ich mich auch wieder für mich sammle und meine eigene Persönlichkeit wieder sammle von dem ganzen Mitfließen und sich einlassen auf irgendein Tun die ganze

Zeit, die Bezogenheit immer irgendwohin. Das hat Auswirkungen. Das sind ganz klare Auswirkungen. Und ansonsten variieren die Auswirkungen je nach Lage der Gesamtstrapaze halt. Also ich werde aggressiv, wenn es mir zu viel ist. Beim Autofahren schimpf ich dann zum Beispiel. Da hab ich dann überhaupt keinen Nerv dafür. Da mag ich nicht warten bei der Ampel oder so. Da merk ich das Aggressionslevel, weniger wegen Belastungen in der Arbeit, sondern wenn ich zu viel arbeite. Also zu viel ist dann die Belastung. Also nicht das was da drin genau passiert, weil da geht's mir auch so, ich mein im Prinzip währenddessen oder von der Arbeit an sich. Die Arbeit an sich ist schön und gut zu 99,9%. Aber das Gesamte kann die Belastung sein, da werde ich aggressiv (G2, I1, 48:39).

Sekundärtrauma (Wieland)

Die Frage, ob die Fachkräfte bereits Erfahrungen mit Sekundärtraumatisierungen, Burnout oder Depression haben, wird von mehr als der Hälfte bejaht. Eine Befragte gibt an, dass sie zwar in dieser Zeit, in der es ihr sehr schlecht ging, nie einen Krankenstand in Anspruch nahm, weil es keine konkreten körperlichen Beschwerden gab, trotzdem aber deutlich spürte, dass etwas nicht in Ordnung ist. Die Freizeit wurde hauptsächlich damit verbracht, zu schlafen, oftmals mehrere Tage am Stück. Es gab zwar durchaus körperliche Anzeichen wie Kopfschmerzen oder Übelkeit, diese wurden aber nicht als Symptome eines Traumas wahrgenommen, auch wenn sie teilweise mit denen der KlientInnen übereinstimmten. Sie wurden einfach nicht mit jenen in Verbindung gebracht. Wie auch die Theorie dieser Arbeit im Kapitel 3.3.3 zeigt, treten bei Sekundärtraumatisierungen ähnliche oder dieselben Symptome auf, die bei einem Trauma auftreten. Erst nachdem die Anzeichen ein Jahr anhielten, kam die Befragte an den Punkt, bewusst hinzusehen und etwas an der Situation zu ändern, um nicht daran zu zerbrechen. Die Theorie offenbart in diesem Zusammenhang, dass es wichtig sei, sich nicht von diesen negativen Gefühlen „überrollen“ zu lassen und ihnen nicht zu viel Platz zu lassen, sondern den positiven Gefühlen wie Freude und Humor mehr Raum zu verschaffen. Trotz des schweren Weges, die diese Fachkraft gehen musste, um ihren Weg der Selbstfürsorge zu finden, sieht sie das große Risiko, dass dieses Berufsfeld mit sich bringen kann aber dennoch als wichtigen Schritt in Richtung Persönlichkeitsentwicklung.

[...] da bin ich innerhalb eines Jahres in ein Tief hinein gerasselt und da hats bei mir körperlich, also zwischen nicht krank und nicht krank gibt's auch Unterschiede,

weil dort war ich auch nicht krank. Ich war die einzige die nie einen Krankenstand gehabt hat und wenn ich mal zum Zahnarzt gemusst hab, dann hab ich das eh wieder reinarbeiten müssen oder so. Aber ich würd sagen, trotzdem hat es mich richtig gehabt, weil in den Freizeiten, hab ich 3 Tage durchgeschlafen und da hat irgendwas nicht mehr gestimmt. Und ich hab sehr wohl, das war mir erst im Nachhinein bewusst, die Symptome der Mädchen (also das waren nur Mädchen in der WG), sehr wohl körperliche Symptome auch gespürt, die sie gehabt haben. Aber hab da überhaupt nicht damit verbunden, dass das auch Traumasymptome sein können. Kopfschmerzen, Übelkeit, aber nie bis zum völligen krank sein, aber so latent. Und nach einem Jahr bin ich dann bei einem Punkt angekommen, wo ich dann gedacht hab, also eigentlich muss ich aussteigen, wie kann ich so einen Beruf weiter ausüben. Und ich glaub, dass ist das Risiko in so einem Berufsweg, aber es kann zur großen Chance werden (G2, I3, 56:36).

So wie die Sekundärtraumatisierung in der Theorie hauptsächlich dadurch begründet wird, dass die Fachkräfte stets mit vielen tragischen Lebensgeschichten konfrontiert werden und die Erzählungen über die verschiedenen Traumata sich ständig wiederholen, ist auch eine Fachkraft der Meinung, dass die vielen schwierigen Geschichten der KlientInnen nicht einfach an einem vorübergehen und diese Dauerbelastung sich irgendwann äußert, man aber gerne dazu neigt, nicht hinzusehen und die Tatsachen zu ignorieren. Die Probandin erklärt sich dieses „Nicht-hinsehen-Wollen“ dadurch, dass man glaubt man müsse in diesem Beruf mit solch schwierigen Situationen gut klarkommen und dürfe es sich nicht erlauben, auch mal Schwäche und Überforderung zu zeigen. Die Fachkräfte würden sich ihrer Meinung nach dafür schämen und deshalb diesbezüglich nichts äußern, nicht nur um den Erwartungen anderer zu entsprechen, sondern vor allem auch den eigenen.

Und, also diese Sekundärtraumatisierung... ich glaub das ist schon eine sehr knifflige Sache. Wenn man mit so ganz heftigen Geschichten immer konfrontiert ist... ich glaub da ist die Gefahr dass man's übersieht. Auch mit dem wegschieben und sagen okay ja. Da will ich vielleicht auch nicht hinschauen. Wo man dann auch die Symptome gern übersieht. Weil, glaub ich, das in unserem Bereich schon auch schambesetzt ist oder? Man denkt sich jetzt ist man im helfenden Beruf, da muss man das doch selber gut erkennen und da muss man auf sich selber auch gut schauen können und da kann ich mir nicht eingestehen dass ich überfordert bin

oder dass ich ein Kind nicht aushalte oder so die eigene Erwartungshaltung vielleicht auch (G3, I1, 37:32).

Burnout (Wieland)

Bezugnehmend auf das Thema Burnout sprechen zwei ProbandInnen davon, dass Burnout in der Arbeit mit traumatisierten Menschen ihrer Meinung nach immer Thema sei. Eine Person betont, dass sie der Burnout-Fall eines Kollegen sehr beschäftigt und mitgenommen hat, da sie diesen sehr schätzte und auf ihn aufblickte. Sie hat seine Arbeit stets gewürdigt und viel von ihm gelernt, sieht ihre Betroffenheit aber auch dahingehend, dass sie in vielerlei Hinsicht Ähnlichkeiten im Arbeitsverhalten aufzeigt und sehr darauf bedacht ist, immer ihr Bestes zu geben.

Es heißt ja, um ausbrennen zu können muss man gebrannt haben. Und das, ich glaub das ist, ein Kollege von mir ist ins Burnout gegangen vor nicht allzu langer Zeit, das hat mich sehr beschäftigt, weil ich sehr aufschau‘ zu ihm und er hat mir ganz viel gezeigt und gelernt. Da hab ich gemerkt das hat mich vielleicht auch deswegen so betroffen gemacht weil ich mich selbst ein bisserl da drin sehe [...]
(G3, I1, 37:32).

Eine befragte Person sagt aus, dass sie am vorigen Arbeitsplatz persönliche Erfahrungen mit Burnout hatte. Es wurden körperliche Symptome des Burnouts verspürt, die aber vorerst verdrängt und als normale Kopfschmerzen, Schwindelgefühle und Verspannungen wahrgenommen wurden. Erst als die Beschwerden sich verschlimmerten und zu außergewöhnlichen Beschwerden Symptomen wurden, die nichts mehr mit täglichen, kleinen Wehwehchen zu tun hatten, wurde die Dringlichkeit des Hinsehens erkannt. Hier äußerten sich die Symptome bereits in starkem Zittern und schwerem Druck im Brustbereich. Erst infolge dieser schwerwiegenden Anzeichen eines Burnouts wechselte die Befragte ihren Job und hat daraus gelernt, körperliche Beschwerden nicht einfach zu ignorieren, sondern wirklich versuchen zu ermitteln, woher diese kommen und wie diese behandelt werden können.

Ich kanns aus meiner Erfahrung heraus sagen. Ich hab es in meinem früheren Job gehabt, wo man sagen kann, dass ich Burnoutsymptome hatte. Es fängt körperlich an. Der Körper ist ja da ziemlich gescheit. Man drückt es dann ein bisschen weg,

wie mit Kopfweg, Schwindel vielleicht. Nackenschmerzen, Verspannungen. Bis es dann wirklich ein heftiges Zittern war und Druckgefühl in der Brust. Aber dann hab ich eh den Job gewechselt. Aber da weiß ich dann auch wenn körperlich solche Symptome kommen, dass das nicht weg zu drücken ist, sondern zu schauen was ist es gerade. Kann ja auch der Stress oder Druck im Privaten sein (G3, I3, 34:09).

Ein Untersuchungsteilnehmer vertritt die Meinung, dass man in herausfordernden Arbeitsfeldern durchaus arbeiten kann, ohne ins Burnout zu rutschen. Voraussetzung dafür ist laut ihm aber, dass man mit sich selbst im Reinen ist und man reflektiert arbeitet.

Diesbezüglich bin ich überzeugt, dass man in schwierigen Arbeitsfeldern und auch sehr sehr viel arbeiten kann, wenn's mit einem passt, zusammen passt. Dann glaub ich dann kann mal viel arbeiten, in schwierigen Arbeitsfeldern arbeiten, ohne dass man in so ein genanntes Burnout kommt, ja. Das wär für mich so der wichtigste [...] (G2, I2, 2:07:14).

Appetitlosigkeit (Wieland)

Zwei ProbandInnen bringen zum Ausdruck, dass sich großer beruflicher Stress bei ihnen gesundheitlich dahingehend bemerkbar macht, dass sie wenig bis keinen Appetit verspüren. Auch wenn nach der Arbeit zuhause der gewohnte Gang zum Kühlschrank erfolgt, wird dieser wieder geschlossen, weil gar kein Hungergefühl da ist. Den Fachkräften wird erst dann bewusst, dass den ganzen Tag über wenig oder gar nichts gegessen wurde und plötzlich macht sich ein innerlich ein ganz schwaches Gefühl bemerkbar, dass den ganzen Körper vereinnahmt und einen merken lässt, wie erschöpft man ist. Sie betonen, dass es hier besonders wichtig ist, sich und seine Bedürfnisse rechtzeitig wahrzunehmen.

Was natürlich auch oft ein Thema ist bei mir ist wenn ganz großer Stress oder Druck ist ist Appetitlosigkeit, dass man, nicht dass man darauf vergisst zu essen, aber dass man den Kühlschrank aufmacht, davor steht und sich denkt „Ich mag einfach gar nichts“ und wieder zumacht. Und dann kommt man drauf dass man den ganzen Tag noch nichts gegessen hat und dann macht sich auch so eine Schwäche breit über den ganzen Körper, und, also da würd ich schon sagen dass sich das sehr auf die

Gesundheit auswirkt. Und da muss man dann gut auf sich schauen, weil wenn man das über Jahre hinweg so betreibt [...] (G3, I2, 35:15).

Schlaf (Wieland)

Während eine Person beim Schlafen überhaupt keine Einschränkungen oder Verschlechterungen verspürt, bemerkt die Hälfte der befragten Fachkräfte als gesundheitliche Auswirkungen der beruflichen Belastungen eine deutliche Minderung der Schlafqualität. Eine Person davon betont, dass in ihren Träumen immer wieder mal Situationen auftauchen, die als besonders tragisch empfunden wurden. Als Beispiel wird das Fixieren eines Kindes genannt. Die ProbandInnen, die angeben, in stressigen Zeiten unter Schlafproblemen zu leiden, klagen über generellen schlechten, unruhigen Schlaf als auch über Einschlaf-Probleme. Besonders das Nicht-einschlafen-Können verursacht dann noch größeren Druck, da der Blick ständig auf die Uhr fällt und man weiß, dass einem nur mehr wenige Stunden bis zum Aufstehen bleiben. Dieser Schlafmangel wirkt sich ihres Erachtens in hohem Ausmaß auf den Körper und die Gesundheit aus.

Ja, das merk ich auch, also Schlaf ist bei mir ganz ein großes Thema. Wenn ich belastet bin dann kann ich nicht einschlafen. Also, das geht von... wenn ich um zum Beispiel um zehn liegen geh, dann weiß ich, um zwei, drei in der Früh lieg ich noch immer wach. Und ständiges auf die Uhr schauen was dann natürlich noch größeren Druck und Stress hervorruft, wenn man weiß man muss am nächsten Tag um sechs aufstehen...ahm...ja, auf die Gesundheit... ich...ich mein, wenn man nicht schlafen kann, das wirkt sich dann ja in weiterer Folge sehr auf den Körper aus (G3, I2, 35:15).

Körperliche Übergriffe (Wieland)

Laut einer Untersuchungsperson lassen sich gesundheitliche Auswirkungen in diesem Berufsfeld am Körper erkennen, wenn man als Fachkraft von KlientInnen körperlich angegriffen und verletzt wurde. Diese Person äußert, dass ein derartiger Angriff keineswegs

normal sei und auch wenn es in ihrem Berufsfeld des Öfteren zu solchen Übergriffen kommt, sei es dennoch eine besonders belastende Stresssituation. Vor allem wenn Verletzungen äußerlich sichtbar werden, führt dies dazu, dass sich die betroffene Fachkraft schämt und nicht mehr auf die Straße gehen will. Auch der Partner wollte nicht mehr gemeinsam in der Öffentlichkeit auftreten, da er aufgrund einer sichtbaren Verletzung ein anderes Mal ständig böse Blicke zugeworfen bekam, so als ob er für die blauen Flecken und Wunden verantwortlich wäre. Er empfand deshalb große Scham und wollte derartige Situationen in Zukunft vermeiden. Wenn dann sogar der Partner sich schämt und man in seiner Freizeit aufgrund von körperlicher Verletzungen, verursacht durch KlientInnen, nicht mehr das machen kann, was man gerne möchte, kann man auf jeden Fall sagen, dass sich dies stark auf das Privatleben auswirkt.

[...] dann hab ich da einen Jugendlichen der auf mich losgeht und das ist so. Das ist ja keine Normalsituation auch wenn es für mich vielleicht irgendwie schon ein bisschen normal ist. Oder normaler als für jemanden, der das gar nicht kennt. Es ist auch nicht normal. Es ist eine hohe Belastung und großer Stress. Und ich merk dann schon das tut was, wenn ich verletzt werde. Weil wenn man das sieht. Ich bin mal im Gesicht relativ stark offensichtlich verletzt. Das hat viel mit mir daheim gemacht, weil ich mich dann schäme. Ich wollte nicht einkaufen gehen, weil i mir gedacht hab, was denken die Leute von mir. Mein Mann hat sich furchtbar geschämt mit mir. Weil er dann Blicke erntet, na schlägt der seine Frau. Da waren wir mal in der Therme und ich hab ein riesiges Hämatom am Oberschenkel gehabt. Und er sagte, er fährt mit mir niemals mehr schwimmen, wenn ich so ausschau. Also das hat dann schon sehr starke Auswirkungen auf mich und auch auf mein privates. Also das waren jetzt offensichtliche Verletzungen (G3, I1, 31:50).

7.2.2 Auswirkungen auf das soziale Umfeld (Wieland)

Bei sechs Personen der Untersuchung lassen sich deutliche Auswirkungen auf das soziale Umfeld erkennen. Die Befragten bemerken, dass ihr “Beziehungskontingent” nach einem anstrengenden Arbeitstag meist aufgebraucht ist. Den ganzen Tag wurde viel geredet und sich auf die Lebenswelten anderer eingelassen. Die Fachkräfte verspüren dann zuhause einfach nur

das Gefühl, für sich allein sein zu wollen vor allem anderen Ruhe zu haben. Die Tätigkeiten und Zeiten, die man sich bewusst nur für sich selbst nimmt, gewinnen eine besondere Bedeutung. Dafür bleibt immer weniger Energie und Zeit für andere, worunter Partner, Familie oder Freunde oftmals leiden.

Was ich noch merk ist, wenn das so ganz anstrengende Arbeitstage sind und ich viele Kinder hab, die viel brauchen und sehr auslaugend sind. Ich möchte immer 100% geben und da will ich dann daheim einfach nur meine Ruhe haben. Also ich rede den ganzen Tag und dann komm ich heim und ich denk mir einfach, mei bitte lass mich einfach in Ruhe. Das wirkt sich dann schon auch auf meinen Partner aus, weil i mir denk, vielleicht hätt er schon auch was anderes (G3, I1, 31:50).

Wenn man dann am Abend heimkommt und keinen Bock mehr hat auf irgendeine Beziehung. Ich will keine Freundin mehr treffen oder auch nicht mehr telefonieren mit irgendjemanden. Weil mein Beziehungskontingent und auf sich etwas einlassen, ist ausgeschöpft (G2, I1, 3:23).

Eine Fachkraft teilt uns mit, dass es aufgrund der Selbstfürsorge, die sie bewusst aufgrund der herausfordernden Arbeit betreibt, andere Dinge wohl oder übel auf der Strecke bleiben und sie Prioritäten setzen muss. Wenn sie sich für die Selbstfürsorge entscheidet, muss in anderen Dingen kürzer getreten werden. Dies äußert sich, indem der Freundeskreis beispielsweise klein gehalten wird, da viel zu wenig Zeit und auch Lust dafür vorhanden ist. Es wird ebenso keine Zeit dafür aufgewendet, Veranstaltungen zu besuchen oder eine Shoppingtour zu machen. Die Zeit wird also bewusst in Selbstfürsorge investiert.

Es, es ist einfach so. Also es lässt sich ja nicht vermeiden. Dafür hab ich keine Zeit fast für irgendeinen Freundeskreis, ganz ganz wenig. Keine Zeit und auch keine Lust. Ich hab keine Zeit für Fortgehen, ich hab keine Zeit für irgendwelche Veranstaltungen, ich hab keine Zeit nicht einmal zum Einkaufen, also so shoppen einen Nachmittag oder, also für solche Aktivitäten hab ich alles keine Zeit. (G2, I1, 1:48:25).

7.2.3 Positive Auswirkungen des Berufes (Wieland)

Es gibt neben einer Vielzahl an negativen Auswirkungen aber auch positive, welche von uns im Zuge dieser Arbeit nicht erfragt wurden, trotzdem aber von drei der Befragten genannt wurden. Eine positive Auswirkung ist laut einer Person beispielsweise die extrem gute Stimmung, die nach einem Arbeitstag herrscht, der besonders gut und lustig verlief. Eine andere Probandin nennt als schönes Erlebnis des Jobs das Wiedersehen mit ehemaligen KlientInnen in der Freizeit, die dann davon erzählen, wie es bei ihnen läuft. Generell wird von diesen Personen erwähnt, dass es in ihrem Beruf genauso positive Seiten wie negative gibt und die angenehmen Seiten überwiegen, weil man einfach extrem viel von seinen KlientInnen zurückbekommt für die geleistete Arbeit. Als besonders schön wird auch empfunden, wenn Kinder oder Jugendliche Aussagen tätigen, in denen sie Zuversicht und Optimismus zeigen, also Dinge, die man ihnen als Fachkraft versucht, näherzubringen. Somit wird der Fachkraft das Gefühl vermittelt, dass sie erfolgreich und gut in dem ist, was sie tut.

Aber genauso im positiven Sinn hald auch wenn du hald voll viel zurück bekommst. Also das find ich immer, das, an dem zehr ich persönlich dann hald voll lange wenn du irgendwelche Sachen was die Kinder jetzt sagen oder weiß ich nicht wenn der Bub jetzt zum Beispiel dann sagt: „Sag niemals nie“ oder du hörst dann irgendein Feedback von der Lehrerin wo er sagt: Ja ich hab jetzt die soundso und darum rennt grad alles so gut“ oder einfach dass so Kleinigkeiten dir einfach viel zeigen und du viel zurückbekommst und das hald einfach dein oder mein allgemeines Wohlbefinden dann wieder ändern, also ins Positive (G1, I2, 4:54).

7.3 Selbstfürsorge (Wieland)

Das nachstehende Kapitel nimmt unsere Hauptfrage in den Blick, nämlich inwiefern die Selbstfürsorge die Arbeit der Fachkräfte, welche mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen zusammenarbeiten, beeinflusst. Diese Frage setzt sich im näheren Sinn damit auseinander, wie sich Selbstfürsorge gestalten kann. Dabei wird auf die Ebenen der individuellen, professionellen sowie institutionellen Selbstfürsorge geblickt. Außerdem soll die Frage erörtern, wie die Selbstfürsorge die Fachkräfte entlasten oder bereichern kann.

Ganz allgemein bezeichnet eine Probandin die Selbstfürsorge als allgemeines “Auf-sich-Acht-Geben” und vor allem ein Gleichgewicht zwischen Job und Privatleben zu finden und sich dieses auch zu erhalten.

Einfach auf den Körper zu hören zu schauen. Aber auch auf den Geist zu schauen und eine gute Work-Life-Balance zu finden (G1, I2, 53:18).

7.3.1 Individuelle Selbstfürsorge & Achtsamkeit (Wieland)

Die individuelle Selbstfürsorge ist, wie das Wort bereits beschreibt, etwas sehr Persönliches und an das Individuum gebunden. Jede Fachkraft hat die Aufgabe, etwas zu finden, was ihr gut tut und die eigene Balance wiederherstellen kann, wenn man mal aus dem Gleichgewicht geraten ist. Deshalb wurden die unterschiedlichen Maßnahmen und Methoden der individuellen Selbstfürsorge, die von den ProbandInnen genannt wurden, in Kategorien unterteilt. Diese sind folgende: Natur, Tiere, Bewegung, soziales Umfeld, Rituale, sonstige Freizeitaktivitäten, Selbstfürsorge am Arbeitsplatz und Selbstverantwortung.

Im Allgemeinen betrachten die Befragten die individuelle Selbstfürsorge als Zeit, die man nur für sich selbst in Anspruch nimmt. Dabei muss man keine Rolle erfüllen und niemandem gerecht werden, außer sich selbst. Man hat Zeit, ganz für das Ich da zu sein und kann sich entspannen.

Ich brauch eine Zeit für mich auch. Also das ist mir wichtig, wo ich nicht irgendwie eine Rolle erfüllen muss. Aber wo ich echt was brauch was jetzt nur mir gehört und wo ich nix machen muss... zur Ruhe kommen (G3, I3, 1:06:31).

Zeit fürs Ich haben (G3, I2, 1:07:14).

Eine Probandin erwähnt, dass ihr ein gutes Zitat eines Traumapädagogik Buches in Erinnerung geblieben wäre, dass SozialpädagoInnen als kleiner Ratgeber dienen soll:

[...] was SozialpädagogInnen in helfenden Berufen unbedingt tun sollen: Gut essen, ausgiebig feiern und wütend putzen (G3, I2, 1:09:46).

Warum Selbstfürsorge? (Wieland)

Zwei der Befragten, die in einem sehr hohen Ausmaß Selbstfürsorge betreiben, beantworten die Frage, warum sie Selbstfürsorge betreiben damit, dass sie einen Weg finden mussten, um in diesem Berufsfeld weiterarbeiten zu können und da ist es unumgänglich, gut für sich selbst zu sorgen. Eine dieser zwei Fachkräfte erklärt, dass sich für sie das Interesse und die

Beschäftigung mit dem Thema Selbstfürsorge aus einer Notwendigkeit heraus ergeben hat. Als ihr durch die Anwendung bewusst wurde, welche positive Wirkung die Selbstfürsorge hat und wie gut sie sich dadurch fühlt, wandelte sich die Notwendigkeit zu einer Art Neugierde darauf, was alles noch aufgedeckt werden würde, durch die intensive Auseinandersetzung mit dem Selbst. Es begann Spaß zu machen, in Erfahrung zu bringen, warum und wie gewisse Dinge ablaufen. Die Möglichkeiten der individuellen Selbstfürsorge sind laut dieser Fachkraft sehr vielfältig, sie reichen von unterschiedlichen Arten der Auseinandersetzung mit sich selbst bis hin zu Fortbildungen und Seminaren. Auch wenn die Kosten meist privat gedeckt werden müssen, gibt es von ihrer Seite ein großes Interesse, diesbezüglich zu investieren, da es sich im Beruf sowie im Privatleben auf jeden Fall bezahlt macht.

Also, ich kann für mich sprechen, für mich wars einfach eine Notwendigkeit, für mich hat sich die Frage gar nicht mehr gestellt, sondern es war eine, ist mir klar geworden dass das für mich eine Notwendigkeit wird. Und dann ist ja, dann hab ich gemerkt wie gut das tut, dass es ja dann irgendwann nicht mehr eine Notwendigkeit in dem Sinn mehr war, sondern dass es sozusagen ein Stück weit auch Spaß gemacht hat sukzessive drauf zu kommen auf gewisse Geschichten, ja. Und warum gewisse Dinge so laufen. Also so eine Lust Erkenntnisarbeit zu machen, ja. Und das ist dann unterschiedlich, ja unterschiedlich, ob das sozusagen, das fängt an ganz für sich alleine und wenn man, was weiß ich, Tagebuch schreibt oder malt oder sich auseinandersetzt auf unterschiedliche Arten, bis hin zu Seminaren, ja. Wo man natürlich sagen muss, dass wir in unserem Bereich natürlich meistens auf den Kosten sitzen bleiben, ja. Da gibt's ja, also von mir ist ein relativ hohes Engagement da, auch Zeit und Geld zu investieren, ja. Das hald auf einer anderen Ebene zurückkommt (G2, I2, 1:33:53).

Die zweite Probandin, die sich diesbezüglich äußert, betont, dass sich ihr Weg zur Selbstfürsorge auf einem Leidensweg ergab. Aufgrund eines inneren Unwohlseins entstand das Bedürfnis, etwas zu ändern. Es wurde nach Lösungswegen gesucht und es wurden viele Möglichkeiten gefunden, die Schwierigkeit lag aber darin, zu finden, was einen weiterbringt. Durch die ständige Auseinandersetzung mit den verschiedenen Maßnahmen der Selbstfürsorge entwickelte sich immer mehr ein Gefühl in die richtige Richtung, und daran muss man sich orientieren. Somit empfindet diese Probandin es laut Jung'scher Psychologie, dass sich der Weg der Selbstfürsorge mehr oder weniger von selbst ergibt, man muss nur gut hinhören und hinsehen. Wer die Augen davor verschließt, wird in die Ecke gedrängt, bis kein anderer Ausweg

mehr bleibt, denn vor allem in der Not erfolgt eine Entwicklung, da dem Mensch bewusst wird, dass er handeln muss.

Eben der Mensch entwickelt sich im Wohlstand nicht wirklich, also das ist was Psychologisches. Wenn 's einem zu gut geht, dann tut man das nicht. Also ich würd auch sagen, eigentlich ist es eine Geschichte des, eines Leidensweges. Es entsteht eben aus einem inneren Druck heraus, dass man zu suchen beginnt. Und dieser Weg des Suchens und Findens, das bleibt. Und da bewegt man sich hald weiter und findet immer, also lernt immer besser zu unterscheiden was tut mir gut und was bringt mir nix und oder weniger. Also es kristallisiert sich einfach immer mehr heraus und in dem Dranbleiben dann. Aber, das hätte man glaub ich gar nicht so zielstrebig suchen können, weil es ist auch, ich mein wenn man nach der Jung'schen Psychologie geht, ordnet sich das eh vom Selbst an, also es ist ja interessant dass die Selbstfürsorge eigentlich eh sich ihren Weg sucht, also, wenn das Selbst nicht erkannt wird und nicht oder unterdrückt wird, nicht gehört wird, nicht gesehen wird, nicht gespürt wird, dann treibts einen eh irgendwie so in die Not bis man's tut. Und so hab ich das hald empfunden (G2, I3, 1:36:06).

Die selbe Befragte sagt außerdem, dass sich ihre individuelle Selbstfürsorge in dem Prozess, in dem sie sich ständig befinden sollte, stark verändert hat. Dies bezieht sich vor allem auf ihre innere Einstellung gegenüber der psychohygienischen Maßnahmen. Auch wenn die Dinge, die ihr innere Ruhe und Balance schenken, dieselben geblieben sind, hat sich doch die innere Haltung diesbezüglich verändert. Während anfangs geglaubt wurde, bestimmte Dinge müssten ausgeübt werden, um sich besser zu fühlen, auch wenn diese schon fast unter Zwang vollzogen wurden, verstand sie mehr und mehr, dass das Hauptziel darin bestehen sollte, die Dinge, die man macht, mit ganzem Herzen zu machen. Sie berichtet auch davon, dass sie darin immer besser wird, Sachen einfach aufzugeben, die sie nicht mehr erfüllen oder einfach einmal wegzuschieben und weniger streng mit sich zu sein. Es gelinge ihr immer besser, die Dinge, auch wenn es ganz alltägliche sind, mit viel Liebe zu machen, denn dann geht es plötzlich nicht mehr um die Tätigkeit, sondern darum, wie sie ausgeführt wird. Dadurch kann Selbstfürsorge wunderbar in den Alltag eingebaut werden. Selbstfürsorge bedeutet für sie also, seine Haltung gegenüber der eigenen Lebensführung zu verändern.

Und bei mir hat sich das in diesem Lernprozess der Selbstfürsorge stark verändert, aber nach außen hin nicht, sondern nach innen. Ich würd sagen damals hab ich vieles ähnlich gemacht wie jetzt, aber das „wie“ hat sich verändert. Früher war

ich sehr diszipliniert, hab viel Sport gemacht, da waren die Rituale zwischen schon fast diszipliniert bis zwänglich, weil ich gedacht hab ich brauch das alles damit ich den Beruf und die Belastungen so durchstehe und über die, über das Lernen der Selbstfürsorge und auch viel über unsere Lehranalytikerin nach Jung hab ich gelernt, es geht mehr darum, das was man macht mit Liebe zu machen und wenn ich etwas tatsächlich nicht mit Liebe machen kann, dann es vielleicht besser zu lassen. Und das gelingt immer mehr, nicht immer, sondern immer mal wieder und immer mehr würd ich sagen. Und das macht echt, das macht einen qualitativ ganz großen Unterschied. Und dann kann ich nämlich auch liebend putzen. Selbst das kann zu Selbstfürsorge werden. Und plötzlich wird hald das Geschirr abwaschen nicht zu einem „Nebenbei-Produkt“ sondern zur eigentlichen Sache. Und das ist dann auch Selbstfürsorge, also, und dann wird plötzlich Selbstfürsorge ganz normal integrierbar, weil man deswegen nicht was extra machen muss, sondern weil man das, was man machen muss, anders macht. Und trotzdem bleibt viel Büroarbeit liegen, weil das mach ich dann nicht so gern liebend, dann lass ich's hald auch mal. Also da hab ich auch müssen, also hab ich lernen dürfen viel gütiger mit mir umzugehen, dann ist es hald so dass was liegen bleibt, aber dass deswegen die Welt nicht untergeht und dass man seinen Perfektionismus mal sein lassen darf. Und das, das versteh ich unter Selbstfürsorge, einfach eine ganz andere Haltung zur Lebensführung an sich (G2, I3, 1:53:02).

Durch die drei Untersuchungspersonen, die schon viele Jahre in diesem Berufsfeld tätig sind, wird erkennbar, dass die Vielfalt der Maßnahmen der Selbstfürsorge stetig zunimmt, je länger man sich damit beschäftigt. Die Palette der Möglichkeiten füllt bei diesen Befragten alle von uns erwähnten Kategorien aus. Es wird sich nicht auf einige wenige Tätigkeiten beschränkt, sondern versucht, auf allen Ebenen, sei es kreativ, künstlerisch, naturbezogen oder körperlich, mehrere Dinge zu finden, die einen zur Ruhe kommen lassen, einem Entspannung schenken und die Möglichkeit bieten, sich zu entfalten. Das folgende Zitat beschreibt außerdem, dass die Maßnahmen, die im Sinne der Selbstfürsorge betrieben werden, nicht immer die gleichen bleiben müssen. Sie werden angepasst, verändert oder ersetzt, je nachdem, wie es einem gut tut. Diese Person erwähnt außerdem, ergänzend zu unseren Kategorien, eine sehr gute Möglichkeit der Psychohygiene - und zwar Dankbarkeitsgeschichten, in denen man jeden Tag notiert, wofür man dankbar ist. Auch Meditation zählt für sie zu einem wichtigen Mittel der Entspannung. Als besonders wichtig für ihre individuelle Selbstfürsorge betont diese Probandin das Lesen. Dies entspricht auch einigen der Methoden, die in der Theorie festgehalten wurden.

Das Lesen wird in der Theorie auch als besonders wichtige Form der Selbstfürsorge angesehen, vor allem auch wenn es um fachwissenschaftliche Literatur geht. Das tiefere Eintauchen in Themen, die das eigene Berufsfeld betreffen, schenkt einem mehr Handlungssicherheit und Selbstbewusstsein im beruflichen Tun.

Traumanalyse nach C.G. Jung, Homöopathie, körperliche Betätigung, Natur, Alleinsein, diverse Fortbildungen mit Selbsterfahrungsanteilen aber auch ohne aber immer irgendwie weiter, Studioarbeit, das heißt in meinem Bereich, malen, zeichnen, so bildnerisch tätig sein, aktuell schreib ich grad die Morgenseiten nach der Cameron, „den Weg des Künstlers gehen“ oder hat sie da geschrieben, es gibt hald so verschieden Übungen oder? Momentan, ich mach immer verschiedenes, weil ich nie was ewig nur durchhalte. Also dann gibt's als andere Alternative, hab ich eine Zeit lang Dankbarkeitsgeschichten gemacht, jeden Tag was aufschreiben, für was man dankbar ist oder, was hab ich noch gemacht, einmal eine Zeit lang Zen, sitzen, meditieren. Oder was auch immer, also ich mach immer dann so kleine Etappenweise dieses und jenes einmal, je nachdem, ja. Das ist hald wie's grad geht oder was mir grad taugt. Und viel viel lesen. Lesen ist auch, dient auch meiner Selbstfürsorge. Normalerweise schwimmen, das hab ich jetzt schon lang grad momentan verloren, werde ich wohl irgendwann mal wieder aufgreifen. Hund, Pferd [...] (G2, II, 1:46:11).

Eine befragte Fachkraft merkt an, dass von ihnen als Professionelle im Beruf stets erwartet wird, stabil und standhaft zu bleiben und mit jeglichen Situationen umgehen zu können, egal wie schwerwiegend sie auch sein mögen. Diesbezüglich sieht die Befragte eine Notwendigkeit darin, der Gesellschaft dahingehend die Augen zu öffnen und ihnen zu vermitteln, dass es in diesem Berufsfeld unmöglich ist, alles im Vorhinein zu planen und jedes Risiko zu sehen, weil Menschen ganz unterschiedlich agieren und man daher nie wissen kann, was in ihnen ausgelöst wird und wie dies in Erscheinung tritt. Als Fachkraft ist man trotzdem immer noch ein Mensch, was bedeutet, dass natürlich Gefühle in einem ausgelöst werden, die auch nicht einfach abgestellt werden können. Dies muss in der Gesellschaft genauso Platz haben und akzeptiert werden.

[...] und vielleicht muss das auch noch ganz oft nach außen transportiert werden, dass man als Betreuer/Betreuerin eben als, man wird ja immer als Professionelle dargestellt, dass man trotzdem nicht alles wissen kann und vor allem nicht alles

vorhersehen kann, man, man weiß nie was ein Kind, ein Jugendlicher bei einem auslöst (G3, I2, 39:50.)

Natur (Wieland)

Alle ProbandInnen der Untersuchung äußerten, dass die Natur im Zusammenhang mit der individuellen Selbstfürsorge eine zentrale Rolle spielt. Wie die Zeit in der Natur verbracht wird, ist von Fachkraft zu Fachkraft verschieden, der zentrale Punkt sei einfach das Aufhalten im Freien.

Hauptsache draußen sein. Viel in der Natur sein, ganz egal was nur nicht in einem Raum (G1, I1, 53:59).

Von zwei Probandinnen wird die Aussage getätigt, dass sie sich sehr gerne im Garten aufhalten und dort Gartenarbeit ausüben. Eine der beiden beschreibt diese Tätigkeit als besonders erfüllend, da sie die Erde zwischen ihren Fingern spürt, ihre Füße sich ebenfalls in die Erde wühlen und alles schmutzig ist, es sich einfach nach Natur pur anfühlt und die Zeit dabei keine Rolle mehr spielt. Es ist für sie eine Möglichkeit, voll und ganz abzuschalten und einfach einmal nicht an die Arbeit zu denken.

Und was ich auch total gern mache ist Gartenarbeiten. Gemüse anbauen, in der Erde herum graben, das bringt mich so zurück, back to the roots, im wahrsten Sinne des Wortes ja. Die Erde spüren, die Hände sind dreckig, die Füße sind dreckig, das Gesicht oft von oben bis unten im Sommer wenn man schwitzt und dann so darüber wischt. Ja, und da geh ich einfach so drin auf und das ist, also da bin ich, oft gibt's so Momente, wenn ich dann aufhöre und mich hinsetze und denke „Boah ja, jetzt warst da vier Stunden beschäftigt“ und dann wenn's mir dann einfällt „Boah, jetzt hab ich gar nie an die Arbeit gedacht“, das war ganz weg (G3, I2, 1:02:05).

Tiere (Wieland)

Blicken wir auf die folgende Kategorie, lässt sich deutlich erkennen, dass Tiere eine große Wichtigkeit sind, wenn es um das Thema Selbstfürsorge geht. Vier der ProbandInnen besitzen einen eigenen Hund. Nicht nur das Haustier an sich ist etwas Besonders, sondern die Tätigkeit,

die regelmäßig mit ihm ausgeführt wird und somit zu einem wichtigen, täglichen Ritual wird. Das Gefühl, nach einem anstrengenden, langen Arbeitstag heimzukommen und zu wissen, dass man jetzt mit dem Hund einen Spaziergang macht, ist für eine Fachkraft besonders schön und nicht mehr wegzudenken. Auch vor der Arbeit wird täglich mit dem Hund spazieren gegangen. Dies wird bereits seit sieben Jahren auf diese Weise betrieben. Die Fachkraft erzählt außerdem, dass sie, wenn dieser morgendliche Spaziergang einmal ausfällt, nicht sie selbst ist.

Ja was für mich da ganz wichtig ist, ist mein Hund oder meine Hündin. Dieses Ich-komm-Heim nach einem Dienst und ich weiß, ich geh jetzt ganz sicher mit ihr spazieren. Ich geh ganz sicher raus, also das, ich kanns mir nicht ohne vorstellen. Und auch in der Früh, es gibt keinen Tag wo ich in der Früh nicht mit ihr spazieren geh und sie ist jetzt, also ich hab jetzt eine ganz eine spannende Erfahrung gehabt, sie ist jetzt sieben Jahre alt worden und in den sieben Jahren hats wenn ich daheim war wirklich keinen Tag gegeben wo ich in der Früh nicht mit ihr rausgegangen bin und in, also gestern und heut hat mein Mann sie in die Arbeit mitgenommen und er ist mit ihr zu Fuß hin und ist um viertel sieben mit ihr losmarschiert und ich hab in der Früh gestern diesen Spaziergang nicht gehabt in der Früh und ich war, ich war nicht bei mir (G3, I2, 59:51).

Eine andere Person der Untersuchung berichtet, dass Tiere ihrer Meinung nach für eine gute Ablenkung sorgen und einem viel Ruhe und Gelassenheit schenken können, da es bei Tieren plötzlich um ganz andere Dinge geht und man auch bei der Sache sein muss, besonders bei Pferden, da diese sofort spüren, wenn man unkonzentriert ist oder seine Gedanken schweifen lässt. Der Umgang mit Tieren hilft dieser Befragten dabei, wieder auf den Boden der Tatsachen zurückzukehren und die wichtigen Dinge des Lebens zu sehen.

Und sowieso also, Tiere, ja Katzen und Pferd, ja da, da kann ich super abschalten. Weil Tiere an sich sehr beruhigend wirken find ich. Weils um was ganz anderes geht. Und ich bin auch draufgekommen wenn man nämlich gar nicht dabei ist und mit dem Kopf ganz weit weg ist beim Reiten und oder gar vielleicht zornig und aufgebracht ist dann ist das nicht gescheit. Also, das erdet mich dann wieder sehr (G3, I1, 1:04:03).

Bewegung (Wieland)

Bei sechs befragten Fachkräften ist Bewegung ein wichtiger Ausgleich zur beruflichen Herausforderung. Gerade weil der Geist in ihrem Berufsfeld in großem Ausmaß beansprucht wird, verspüren diese Personen den Drang, sich körperlich zu betätigen. Eine Probandin hat als körperliche Betätigung das Laufen für sich gefunden. Sie berichtet, dass sich dieses Laufen anfangs angefühlt hat, als würde sie flüchten wollen, denn je größer die Belastung war, desto schneller und intensiver wurde gelaufen. Je mehr sie sich verausgabte, desto besser fühlte sie sich danach, weil dabei die Gedanken für eine gewisse Zeit einfach abgestellt werden konnten.

Auch wenn man so eine starke geistige Herausforderung hat, beruflich, dann ist es glaub ich ganz natürlich, dass der Ausgleich, auch ein körperlicher ist. Für mich ist es sozusagen immer wieder wichtig, mich körperlich zu verausgaben, schon ein wichtiger Punkt (G2, I2, 56:05).

Ich kann mich da nur anschließen, also ich, ich hab auch, ich hab nicht das Rad fahren sondern das Laufen für mich entdeckt. Eine Zeit lang hat sich's vielleicht ein bisserl angefühlt wie „Davonlaufen“. Also da hab ich, da war ich sehr belastet und da hab ich gemerkt es tut gut und umso weiter und umso schneller und umso fertiger ich mich mach umso bester hats mir getan, also wirklich so voll zum Kopf ausschalten (G2, I3, 1:04:03).

Ganz oben auf der Liste der meistgenannten sportlichen Tätigkeiten, die von den Befragten genannt wurden, steht das Radfahren. Für vier Probandinnen ist das Radfahren im Sinne der Bewegung sehr wichtig. Wie auch im Kapitel der Auswirkungen der Selbstfürsorge erwähnt wird, wird das Rad nicht nur als Transportmittel für den Arbeitsweg sehr gern verwendet, sondern spielt auch in der Freizeit eine große Rolle. Das Radfahren kann außerdem bei einigen der Befragten auch in der Arbeit integriert werden. Bei einer Probandin wird dafür sogar Kilometergeld bezahlt, wenn sie mit ihren KlientInnen mit dem Rad fährt.

Radfahren, ganz wichtig. Ahm, passt ja auch bei meinem Job. Ich kann jetzt mit meinem Klienten auch Radfahren, krieg ich auch Kilometergeld (G3, I3, 58:45).

Soziales Umfeld (Wieland)

Ein Thema, das bei allen TeilnehmerInnen der Untersuchung als wichtiges Mittel der individuellen Selbstfürsorge erwähnt wurde, ist das soziale Umfeld. Ob PartnerInnen, Geschwister, Eltern, andere Familienmitglieder oder FreundInnen – das soziale Umfeld spielt

eine bedeutende Rolle, wenn es darum geht, sich seinen „Schmerz“ von der Seele zu reden. Aufgrund dessen, dass belastende Fälle zuhause nicht einfach aus den Gedanken verschwinden und einen weiterhin beschäftigen, wird mit den PartnerInnen darüber gesprochen, genauso wie diese auch von ihrer Arbeit sprechen und Sorgen äußern. Auch wenn die Geschichten nicht alle genauen Details enthalten und Namen verschwiegen bleiben, dient dies als gutes Mittel der Selbstfürsorge.

Und für mich der Partner auch, also wenn's ganz schwierige Fälle gibt oder was auch immer, man nennt natürlich keine Namen aber man trägt das immer mit heim und er erzählt aus seiner Arbeit was vorgefallen ist und so weiter und ich selber erzähl auch oft Dinge die mir, oder die mich belasten. Aber ja, jetzt natürlich nicht detailgetreu oder namentlich aber so Psychohygiene (G3, I2, 1:02:05).

Eine andere Untersuchungsperson erwähnt, dass man, auch wenn der Tag herausfordernd war und es viele belastende Ereignisse gab, oft zuhause dann darüber lacht und der/die PartnerIn einem oft die Schwere nehmen und dafür sorgen können, die Dinge aus einem anderen Blickwinkel zu betrachten. Hierbei werden dann plötzlich neue Sichtweisen entdeckt, die einem vorher aufgrund der eigenen Denkweise nicht möglich waren.

Genau und oft kann man dann daheim darüber lachen oder der Partner der nicht im Sozialbereich arbeitet, bei mir ist es halt so, der sagt dann Dinge wo man sich dann denkt „Ah ja, genau, wie eingeschränkt denk ich selber? Ja genau das ist es, stimmt (G3, I1, 1:03:41).

Für eine Probandin spielt die Familie im Sinne der Stabilität eine sehr wichtige Rolle. Nicht nur, weil dadurch ein starker Rückhalt vorhanden ist, sondern weil sie einem laut dieser Fachkraft immer wieder zeigt, dass Familie das ist, was wirklich zählt. Zuhause findet das wirkliche Leben statt, das einen aus dem teilweise verrückten Beruf, wie ihn manche Menschen bezeichnen würden, in die Normalität zurückholt.

Und die Familie ja, also der Partner, mein Neffe und meine Schwester, Mama. Das sind schon sehr wichtige Faktoren, die so zur Stabilisierung und auch so dieses „Das ist das eigentliche Leben“. Ich hab einen Job der ist ganz verrückt, eigentlich. Also ich bin ganz oft in ganz verrückten Situationen, wo Leute, die damit nichts zu tun haben, sich manchmal fragen „Wo arbeitest denn du? Was ist denn da los?“. Aber das ist dann, das tut dann so gut wenn man dann so die Normalität spürt (G3, I1, 1:04:03).

Der gegenseitige Austausch im sozialen Umfeld, insbesondere mit Personen, die im selben Berufsfeld tätig sind, dient laut einer Befragten nicht nur dazu, seine Sorgen loszuwerden, sondern kann auch zur Chance werden, indem man sich gegenseitig Ratschläge gibt und man somit voneinander lernt. Es wird mit einer Intervention verglichen, nur dass die Geschichten anonym bleiben. Auch eine zweite Fachkraft sieht diesen Austausch unter „Gleichgesinnten“ als besondere Wichtigkeit in der Selbstfürsorge. Man braucht ein soziales Umfeld, das einen voll und ganz versteht und nachvollziehen kann, was in einem vorgeht. Alleine damit fertig zu werden wäre für diese Fachkraft unvorstellbar.

[...] Ich glaub auch, wenn du Leute in deinem Umfeld hast oder Freunde hast, die im gleichen Bereich arbeiten, dann ist das auch für andere hilfreich und lehrreich. Der Austausch ist dann da auch fast wie eine Intervention, nur halt ohne Namen und ohne Geschichte (G1, I2, 1:14:36).

Und was ich noch schnell ergänzen möcht, weil du das alles grad so schön gesagt hast, aber eben, hab ich eh schon gesagt, Intervision, aber auch die Gleichgesinnten jenseits von Intervision. Ein Kontakt und eine Gemeinschaft von Gleichgesinnten, weil wenn man mit dem Ganzen, allein kann ich mir das überhaupt gar nicht vorstellen. Die Ausrichtung, das geht gar nicht (G2, I1, 1:52:36).

Rituale (Wieland)

Wie auch das Kapitel 4.3 zum Ausdruck bringt, dass Rituale einem ein großes Maß an Sicherheit vermitteln, bemerken fünf Untersuchungspersonen, dass sie Ritualen eine große Wichtigkeit zuschreiben und sich diese nicht mehr wegdenken können.

Ja die Rituale und, also ja das, das gibt mir einfach irrsinnig viel (G3, I2, 1:02:05).

In diesem Zusammenhang wird von einem Befragten nochmals das Thema Tiere bzw. Hunde aufgegriffen, da diese einem ja quasi ein Ritual vorgeben und es damit viel leichter ist, jeden Tag mit einem Ritual zu beginnen, so wie es diese Fachkraft tut. Jeder Tag beginnt mit einem morgendlichen Spaziergang mit dem Hund und dies auch täglich zur selben Zeit, ganz unabhängig davon, wie das Wetter ist. Es wird auch betont, dass dabei zu beachten sei, voll und ganz bei der Sache zu sein, damit diese Methode im Sinne der Selbstfürsorge ihre Wirkung

zeigen kann. Hilfreich sei es hierbei, das Smartphone zuhause zu lassen. Für diesen Befragten wäre ein Tag ohne dieses Ritual kaum vorstellbar. Nur der Sonntag darf sich anders gestalten, da es einen Tag geben sollte, der ein wenig aus der Reihe tanzt. Dies bedeutet aber nicht, dass der Hund nicht ausgeführt wird, sondern dass die Spaziergänge eventuell später stattfinden und viel länger dauern.

Was mir wichtig ist, ist sozusagen ein tägliches Ritual, das geht natürlich leicht wenn man einen Hund hat. Also ich steh jeden Tag um sechs auf und geh spazieren. Wenn's, manchmal ist es noch früher notwendig, dann steh ich noch früher auf, aber das ist so, ob's 20 Grad hat oder minus 20 Grad, das ist immer gleich. Und da ist es auch ganz wichtig dass man auch gut mit sich geht, also nicht einfach so irgendwie, also ich lass da zum Beispiel auch das Handy daheim, um sozusagen ganz für mich zu sein, ja. Kann ich mir fast gar nicht mehr vorstellen, dass das weg ist, ja. Das ist ganz wichtig geworden. Nämlich auch dass das so ca. gleich ist jeden Tag. Außer Sonntag, der Sonntag darf anders sein. Der darf sich gestalten, der darf sich ein bisschen entwickeln. Also es ist nicht so, dann geh ich halt dann dreimal so lang spazieren, aber, aber jetzt nicht vielleicht um sechs. Aber es ist auch wichtig dass es einen Tag in der Woche gibt, der anders ist. Das würd ich auch noch sagen.
(G2, I2, 1:49:23).

Für eine Probandin führt der erste Weg nach jedem Arbeitstag in die Dusche, egal zu welcher Uhrzeit. Dabei wird sich sozusagen die Arbeit „abgewaschen“, um danach den Kopf frei zu haben.

Ja, wenn mich irgendwas anzipft geh ich duschen. Ganz egal ob es 18 Uhr oder 20 Uhr ist, wenn ich heim komm, geht der erste Weg ins Bad, die Arbeit runter waschen
(G1, I1, 1:13:34).

Für zwei der Fachkräfte wird der längere Arbeitsweg als psychohygienische Bereicherung empfunden und ist ebenso ein notwendiges Ritual. Die längere Autofahrt einer Probandin wird als Chance genutzt, den vergangenen Arbeitstag und seine Geschehnisse rückblickend zu reflektieren. Damit findet der berufliche Alltag einen guten Abschluss und der Feierabend kann beginnen.

Ich mein es ist schon, ich fahre eine Stunde in die Arbeit und dass wenn ich die Stunde heimfahre das für mich so perfekt ist weil ich halt einfach in der einen Stunde oder dreiviertel Stunde das alles nochmal Revue-passieren lassen kann und

für mich dann einfach, das ist mein Weg so bis ich daheim bin und dann ist's das
(G1, I2, 9:25).

Der zweite Befragte, der im vorigen Beruf ebenfalls einen langen Arbeitsweg hatte und diesen als Psychohygiene empfand, legte den Weg meist zu Fuß zurück. Auch wenn er dabei eine dreiviertel Stunde unterwegs war, wurde dieses Ritual stets eingehalten, denn er erkannte, wie gut ihm dieser Heimweg tat. Er konnte dabei die Erlebnisse des Tages nochmal überdenken und damit abschließen. Diese Fachkraft sieht die Wichtigkeit also im Besonderen darin, sich vor dem Feierabend Raum zu verschaffen, um noch einmal einen Blick auf den vergangenen Tag zu werfen und zu reflektieren, was sich abgespielt hat. Er bemerkt auch, dass er sich nicht vorstellen könne, in der Nähe des Arbeitsplatzes zu wohnen, da für ihn eine klare Trennung zwischen Zuhause und Arbeitsplatz ein wesentlicher Faktor dafür sei, die Arbeit, im übertragenen Sinne, nicht mit nach Hause zu nehmen.

Der Fußweg hat 45min gedauert und ich bin fast immer alles, hin und zurück, zu Fuß gegangen. Weil ich einfach festgestellt hab, dass die Zeit die ich dann mit mir verbringe beim nach Hause gehen, mir einfach gut tut, um diese Geschichten oder das was ich da so erlebt hab im ganzen Arbeitstag, da hab ich das dann irgendwie alles erledigen können. Und das find ich ganz wichtig. Das man sozusagen, was dazwischen hat, einen Puffer dazwischen hat. Also das es nicht zu knapp ist. Also ich könnt mir nicht vorstellen, dass wenn ich dort arbeiten würde, da oben wohn. Das wär unvorstellbar. Praktisch mit einem Fuß raus und mit dem nächsten sozusagen heimkommen. Also es ist gut, wenn es da eine Trennung gibt, find ich
(G2, I2, 50:51).

Musik (Wieland)

Eine weitere Form der individuellen Selbstfürsorge ist laut zwei Untersuchungspersonen die Musik. Begründet wird dies damit, dass Musik sehr hilfreich dabei ist, abzuschalten und an nichts Weitere mehr zu denken. Eine der Fachkraft, die zu dieser Methode greift, hört prinzipiell sehr oft und gerne Musik. Sie besucht auch gerne Konzerte. Am Heimweg von der Arbeit wird

im Auto die Musik in voller Lautstärke gehört und es werden einem dafür auch hin und wieder witzige Blicke zugeworfen, aber es hilft ihr dabei, den Kopf frei zu bekommen.

[...]und was ich auch so für mich hab das ist Musik, das gibt mir ganz viel. Und es kann auch sein dass ich so laut Musik höre beim Heimfahren, ich fahre nicht mit dem Rad weil es mir zu weit ist, aber da habe ich schon oft lustige Blicke von rundherum gekriegt weil ich einfach voll aufdrehe und da kannst eben, kann ich den Kopf super abschalten. Also ich geh total gern zu Konzerten und hör viel Musik und gern Musik (G3, I1, 1:04:03).

Selbstfürsorge am Arbeitsplatz (Wieland)

Bezugnehmend auf die individuelle Selbstfürsorge am Arbeitsplatz, gibt es auch hier eine Reihe von Methoden, die einen dabei unterstützen können, die psychische Gesundheit zu erhalten. Von einer Fachkraft wird beispielsweise eingebracht, dass sie ständigen Austausch mit ihren KollegInnen betreibt und gegenseitige Hilfestellungen geleistet werden. Dies ist vor allem dann wichtig, wenn die eigene Selbstreflexion nicht mehr ausreicht und man Hilfe von außen benötigt. Das Team kann dabei eine zentrale Rolle einnehmen und einem andere Sichtweisen eröffnen, die für den Entwicklungsprozess bestimmter Situationen von großer Bedeutung sein können.

Und bei uns kommt mir vor ist es dann immer die kollegiale Beratung, wenn wir wissen jetzt ist es Zeit, da ruft man sich, wir stehen viel in Kontakt, jeder macht ja was anderes, aber dass man sich einfach mal wieder anhört. Also wenn die eigene, die Selbstreflexion an eine Grenze gelangt, dass man dann einfach in Kontakt tritt, mit einer Community, die einem da helfen kann, ja. Also es läuft permanent kommt mir vor (G2, I3, 1:41:36).

Sehr häufig wird seitens der ProbandInnen betont, dass der berufliche Alltag viel erträglicher und leichter wird, wenn die eigenen, bevorzugten Freizeitaktivitäten darin integriert werden können. Bei vier Befragten ist dies auch ohne weiteres möglich und auch relativ einfach umzusetzen. Bei einer Fachkraft ist es beispielsweise der Hund, der in die Arbeit mitgebracht werden darf. Auch die Gartenarbeit kommt im Arbeitsalltag nicht zu kurz, da ein Garten vorhanden ist, in dem mit den Kindern etwas angepflanzt und geerntet werden kann. Hier ist es

schön zu sehen, wie man den Kindern ein eigenes Hobby näherbringen kann und sie eventuell auch Interesse dafür entwickeln.

[...] Ich sag jetzt meine Freizeitgestaltung kann ich oft in den Arbeitsalltag auch miteinbeziehen. Ich hab das Glück dass ich in die WG meinen Hund mitnehmen kann, also jetzt nicht den ganzen Tag, aber zu Bezugsbetreueraktionen oder wenn ich mein Bezugskind abhole oder so, dass da der Hund dann mitkommt und wir haben bei der WG auch einen Garten und das wird von den Kindern auch gern genutzt, auch wenn sie oft sagen „Nein, das interessiert mich gar nicht“, aber wenn man dann anfängt dann kommen sie nach der Reihe und helfen doch mit und sind dann auch begeistert wenn's was zum Ernten gibt [...] (G3, I2, 1:07:21).

Eine weitere Fachkraft, die ihre Freizeitgestaltung aktiv in den Beruf einbringen kann, erzählt davon, dass sie ihre große sportliche Leidenschaft in der Arbeit ausleben darf und sie sich diesbezüglich sehr wohl fühlt, weil sie viele Dinge ausüben kann, die sie erfüllen und stärken und dafür sogar bezahlt wird.

Ja, das Glück hab ich ja auch. Also, wir haben ja ganz viele Aktivitäten, die wir anbieten und ich bin gern und viel sportlich und das kann ich super einbringen und sonst hab ich den Rettungsschwimmer machen dürfen dass wir mit den Kids wieder schwimmen gehen dürfen, also das, das tut dann schon gut wenn man das so verknüpfen kann. Und da gibt's schon Momente wo ich, spiel ich grad mit einer Gruppe Volleyball und denk mir „Voll cool, für das werde ich grade bezahlt (G3, I1, 1:08:30).

Auch eine dritte Probandin nutzt das Angebot, die eigenen Interessen in den Beruf einzubinden, indem die Freizeitgestaltung danach ausgerichtet wird. Sie betont aber, dass es ihr dabei wichtig sei, dass die Aktivitäten die Ziele der Kinder verfolgen. Im Großen und Ganzen gelingt es also gut, Dinge zu unternehmen, die einem selber auch Freude bereiten.

Wenn möglich, integriere ich es. Ich gehe eislaufen mit den Kindern. Also wenn das pädagogische Angebot zielführend für die Jugendlichen ist, dann versuche ich es so gut wie möglich zu verbinden. Zum Beispiel Motorikpark in Gamlitz. Da kann ich das was mir Spaß macht, wirklich sehr gut verbinden. Bogenschießen, Eislaufen, was auch immer (G1, I2, 59:08).

Die Wirkung, die die Tatsache mit sich bringt, dass die Fachkräfte ihre eigenen Hobbies und ihre Freizeitgestaltung im Beruf einbringen dürfen, ist folgende: Die erhöhte Ausübung von

Dingen, die den Fachkräften am Herzen liegen, führt dazu, dass sie in der Arbeit mehr Ruhe und Entspannung ausstrahlen.

Ich mach das auch so. Also je mehr Freizeitgestaltung ich hab, desto ruhiger bin ich auch bei der Arbeit (G1, I1, 1:04:28).

Gut auf sich zu achten, bedeutet für eine befragte Person, dass sie sich bewusst ihren freien Tag nimmt, wenn ihr Einsatz nicht gerade aufgrund einer Krise erforderlich ist. An diesem Tag werden keine Termine mit KlientInnen vereinbart, auch wenn dafür an anderen Tagen mehr gearbeitet werden muss. Dies ist für diese Fachkraft eine wichtige Voraussetzung, um gut arbeiten zu können und aufgrund der Flexibilität in ihrem Job auch gut umsetzbar.

Ich nehme mir's einfach. Ich hab fix Freitag, außer es ist ein Kriseneinsatz, aber Freitag mach ich keine Termine. Das ist für mich so drin. Ich mach dafür irgendwann anders mehr, aber ich will meinen freien Freitag haben. Das ist bei mir Gott sei Dank sehr flexibel, weil ich mir die Termine alle selber ausmachen kann, weil ich Gleitzeit hab (G1, I2, 54:21).

Um psychisch gesund und damit handlungswirksam zu bleiben, entwickelte eine Probandin eine Methode für sich, um mit den Kindern abzuschließen, welche sich nicht mehr in der Einrichtung befanden. Dazu wurden die Namen dieser Kinder niedergeschrieben, sich also wortwörtlich aus dem Kopf geschrieben. Dies war ein wichtiger Schritt, um sich erstens auf die Kinder konzentrieren zu können, die im Moment als KlientInnen die Einrichtung besuchen und um zweitens jene Kinder "loslassen" zu können, die einen vielleicht zwar mit ihrer Geschichte stark berührt haben, sich aber nicht mehr in der Einrichtung befanden und deshalb damit abgeschlossen werden musste.

Was ich schon gemacht hab, zu Beginn meiner Arbeit, weil ich mir gedacht hab, dass es mir sonst den Kopf zerreißt, ist, dass ich alle Namen der Kinder aufschreibe, damit mein Kopf sie löschen kann und ich nicht die ganze Zeit daran denken muss wie die Kinder heißen, die nicht mehr bei uns auf Station sind. Und seitdem sind die Kinder in meinem Kopf weg – im positiven Sinne (G1, I1, 1:10:45).

Die individuelle Selbstfürsorge am Arbeitsplatz findet für zwei Untersuchungspersonen auch dahingehend statt, indem von PsychologInnen, die in der eigenen Institution tätig sind, Hilfe in Anspruch genommen wird.

Ja, also ich hab meinen eigenen Psychologen im Team. Also das ist für mich super (G1, I2, 1:06:49).

Selbstverantwortung (Wieland)

Als besonders großer und wichtiger Faktor für die individuelle Selbstfürsorge, sticht das Thema Selbstverantwortung bei allen UntersuchungsteilnehmerInnen hervor. Es lässt sich erkennen, dass Selbstfürsorge ein sehr großes Maß an Disziplin und Eigenverantwortung braucht. Man muss stets selbst dafür arbeiten und sich dafür einsetzen, weil die meisten Einrichtungen zu wenig Maßnahmen im Sinne der Selbstfürsorge anbieten. Es liegt also im eigenen Ermessen zu erkennen, welche Methoden einem gut tun und wie viel man davon braucht, um stabil und gesund zu bleiben. Man muss daher sehr hellhörig sein, falls der Körper einem bereits Signale sendet und ein gutes Gefühl für das eigene Wohlbefinden haben.

[...] aber da auch ganz viel Selbstverantwortung da ist, wo du sagst du musst, so wie du vorher gesagt hast, oder die körperlichen Anzeichen die, wenn man die immer ignoriert und wegschiebt, müssen wir damit rechnen dass es sich rächen wird (G3, I1, 37:32).

Aber eben es folgt so viel aus diesen Belastungen, wenn man nicht rechtzeitig die Handbremse zieht. Im Sinne einer guten Selbstfürsorge (G2, I3, 10:11).

Bezugnehmend auf die Selbstverantwortung, die man im Beruf mitbringen soll, um der individuellen Selbstfürsorge gerecht zu werden, betont eine Befragte, dass einem die Möglichkeit nie verweigert wird, Interventionen oder Supervisionen in Anspruch zu nehmen, man aber selbst dafür sorgen und sich einsetzen muss, damit diese zusätzlich zu den bereits festgelegten stattfinden.

Also da sind dann auch die Betreuer selbst dafür verantwortlich, also das wird dann auch nicht, da wird dann auch nicht gesagt „Nein, ihr dürft das nicht machen weil das sind außertürliche Stunden wenn ihr da jetzt eine Fallbesprechung abhaltet (G3, I2, 47:41).

Die große Aufgabe der Selbstverantwortung liegt auch darin, dass zusätzlich sehr viel private Zeit in Anspruch genommen werden muss, da die Maßnahmen der Selbstfürsorge, die vom Arbeitsplatz angeboten werden, laut drei befragter Fachkräfte nicht ausreichen. Dies muss getan werden, um sich eine bessere Basis für die Arbeit zu schaffen und um rundum stabil und stark zu sein.

Ja wir müssen und tun alle 3 sehr sehr viel für die Selbstfürsorge. Das ist auch eine Auswirkung, das ist nicht nur die normale Arbeitszeit und dann fertig. Sondern es gibt viel drum herum, Selbstfürsorge oder wie auch immer, die man tun muss, damit die Arbeitszeit gut ist. Und damit man eben gesund, fit, robust, stark und klar ist (G2, I1, 53:01).

Dieselben drei ProbandInnen betonen, dass sie aufgrund ihrer derzeitigen Selbständigkeit viel mehr Selbstfürsorge betreiben, sei es im privaten oder im beruflichen Bereich. Dies wird dadurch begründet, da sie nun selbständig dafür verantwortlich sind und sie der Selbstfürsorge ein hohes Maß an Wichtigkeit in ihrem Berufsfeld zuschreiben. Die Ausführung reicht dabei von Therapien, Selbsterfahrung, Supervision bis hin zu Fortbildungen.

Und die zwei Jahre wo ich jetzt selbstständig bin im Einzelunternehmen, da hat sich das schlagartig verändert, also da sorg ich ja jetzt allein für mich selber und das hat sich um 180 Grad gedreht, ich hab zwei-wöchentlich Analysestunde, einmal im Monat Traumatherapie, somatic experiencing, Gruppensupervision eigentlich immer, schau ich dass ich immer ständig Fortbildungen hab mit einem hohen Selbsterfahrungsanteil und wo Gruppensupervision verpflichtend ist, weil so bisserl was ist schon gut dass man sich anhalten kann, aber ich würd sagen das ist ganz ein hohes Ausmaß an Supervision und Selbsterfahrung (G2, I3, 1:09).

Eine dieser drei befragten Fachkräfte bringt mit anderen Worten zum Ausdruck, dass Selbstfürsorge für sie nicht nur als etwas verstanden wird, das sich auf Supervisionen beschränkt und am Arbeitsplatz ausgeübt wird, sondern auch eng verknüpft ist mit einem Selbstbezug. Man soll die Erkenntnis erlangen, dass das Selbst einen kräftig und stabil macht und es dazu aber gesund und ausgeglichen sein muss.

Und dann ist es schon auch ein Unterschied wie man den Begriff der Selbstfürsorge versteht, weil man kann jetzt auch sagen „Gut, es gibt so und so oft so viel Supervision“ und in unserem Verständnis aber hat Selbstfürsorge der Begriff nochmal eine Erweiterung oder Vertiefung, weil es reicht nicht nur, für unser Verständnis, einmal im Monat in die Supervision gehen und damit hat sich die Geschichte, sondern der Selbstbezug, ja. Selbstfürsorge im Sinne von „Aus dem Selbst heraus fließt die Kraft und der Quell (G2, I1, 1:20:36).

Abschließend kann also gesagt werden, dass die Möglichkeiten der individuellen Selbstfürsorge vielfältig und beinahe unbegrenzt sind. Es spielt im Prinzip keine Rolle, was genau gemacht wird, das Hauptziel soll sein, dass man tut, was einem gut tut und dies so oft wie möglich.

Ich gehe auf den Berg, mache Sport und Yoga, treffe Freunde, gehe fort, lese ein Buch oder ans Meer fahren. Also da gibt's 1000 Sachen, die ich aufzählen könnte. Aber einfach das zu machen was man gern macht und was einem gut tut. Und von dem dann viel (G1, I1, 53:18).

Auch wenn es eine Herausforderung ist, das Richtige für einen selbst zu finden, können die Dinge, die einem gut tun auch ganz alltägliche Dinge sein, Hauptsache sie helfen einem dabei, eine Zeit lang auszubrechen und sich in eine Welt zu begeben, in der man sich fallen lassen und den Alltag kurz vergessen kann. Ob es, wie für diesen Untersuchungsteilnehmer Dinge sind wie ins Stadion zu gehen oder einen Berg zu besteigen, es spielt keine Rolle was es ist, sondern was dabei empfunden wird.

[...] aber man findet, man ist gefordert das für sich zu finden, was gut ist, ja. Und das können vielleicht auch ganz banale Dinge sein, ja, für mich ist es zum Beispiel auch ganz wichtig, dass ich, dass ich immer wieder mal ins Stadion geh und mich in eine ganze eine andere Welt begeben. Wo ich mal zwei drei Stunden in einer anderen Welt bin, sozusagen aus meinem Alltag echt herausgehoben bin und natürlich soll einen das interessieren auch, also man soll nicht ins Stadion gehen und dann ist's eine Qual, aber auch, aber auch das man immer wieder so Momente hat, oder Berggehen ist das bei mir, wo man sich wirklich ganz aus dem rausholt und einmal ganz was anders hat, ja. Das find ich ganz wichtig (G2, I2, 1:49:23).

7.3.2 Professionelle Maßnahmen (König)

In diesem Kapitel werden die professionellen Selbstfürsorge Maßnahmen erläutert, die in mehrere Unterkapitel gegliedert sind. Diese Unterkapitel reichen von Aus- und Fortbildungen und Zusatzausbildungen, über persönliche und berufsbezogene Reflexionsfähigkeiten bis hin zu der Frage wie man eine professionelle Nähe bzw. Distanz bewahren kann. All diese Themen werden in diesem Kapitel behandelt und aufgrund der empirischen Daten erläutert.

Aus- und Fortbildung (König)

In den Studiengängen werden häufig die Ansätze der Selbstfürsorge und Achtsamkeit vermisst, obwohl diese in der Sozialen Arbeit von besonderer Bedeutung sind. In den unterschiedlichen Ausbildungsstätten gibt es zwar vereinzelnde Inhalte, jedoch sind leider zu wenige als fester Bestandteil des Ausbildungscurriculum verankert. Die Praktika werden zwar mit einer Reflexion begleitet, jedoch reicht das nicht annähernd aus, um AbsolventInnen auf den sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Alltag vorzubereiten.

Immer, Immer zu wenig (G2, I1, 1:18:33).

Ja vor allem auf der universitären Ebene, muss man's leider sagen. Auf der FH-Ebene ist es ein bisserl besser. Also auf der FH-Ebene gibt's zumindest, naja es ist insofern besser weil erstens die Praktika sozusagen im Curriculum integriert sind als Lehrveranstaltungen zum einen und zum anderen gibt's Praxisreflexionen. Das ist auch so ähnlich wie Supervisionsgruppen mit Anleitungen und das ist natürlich das, was für die Sozialpädagogik im Arbeitsbereich eben auch nicht so schlecht wär (G2, I2, 1:18:34).

Auch AbsolventInnen des Bachelor – und Masterstudiums der Pädagogik bzw. Sozialpädagogik berichteten, dass sie während der Studienzzeit kaum selbstfürsorgerische Inhalte hatten. Und falls diese doch vorhanden waren, sind diese aus einer Zufälligkeit heraus passiert, da aufgrund zu vielen Studierenden eine zusätzliche Seminargruppe eröffnet wurde.

Ich kann mich finster erinnern, dass es einmal ein Seminar im Bachelor zur Achtsamkeit gegeben hat. Aber ich hab jetzt keine Ahnung bei wem. Aber sonst in der gesamten Ausbildung könnte ich mich nicht daran erinnern (G1, I1, 40:40).

Gar nicht. Achtsamkeitsübungen haben wir sicher in Gruppen mal gemacht, aber nicht das es jetzt zu mehr gekommen ist. Ein Seminar im Masterstudium [...] war sehr sehr interessant und lehrreich. Da war auch sehr viel mit Achtsamkeit. Da wurde aber, weil so viele Studierende waren, ein neues Seminar geöffnet, deswegen bin ich zu diesem Seminar gekommen (G1, I2, 41:35).

Der österreichische Berufsverband für akademische Soziale Arbeit hat die Wichtigkeit erkannt und stellt den Studierenden zukünftig die wichtige Möglichkeit zur Verfügung, sich mit ihren Praxiserfahrungen reflektiv auseinanderzusetzen.

Wobei wir da als Berufsverband da jetzt eh ein Angebot haben. Wo wir uns zur Verfügung stellen, wo Studierende ihre Praxiserfahrungen reflektieren können. Also es wird jetzt [...] auch beworben (G2, I2, 1:19:15).

Zusatzausbildungen (König)

Die jüngeren TeilnehmerInnen, welche auch als BerufseinsteigerInnen betitelt werden können, können keine weitere Zusatzausbildungen vorweisen.

0 Ausbildungen (G1, I2, 44:10).

Je älter die Befragten sind, desto mehr konnte man feststellen, dass sie weitere Ausbildungen absolviert haben, in denen es um Themen wie Abgrenzung, schwere Familienfälle und Achtsamkeit geht.

Ich hab die Mediationsausbildung noch dabei und da war schon mal das Thema Abgrenzung und wie man mit schwierigen Fällen vor allem bei Familien umgeht. Weil es da auch teilweise um Obsorge und Streitigkeiten usw. geht. Da ist das Thema Achtsamkeit aufgekommen. Und jetzt in der Traumapädagogik Ausbildung (G1, I1, 44:14).

Auch spannend zu sehen war, dass vor allem langjährige SozialpädagogInnen und SozialarbeiterInnen in den Fortbildungen immer mehr Wert auf den Selbstbezug legen. Das Einbeziehen des eigenen Ichs, ist für sie besonders wichtig. Ebenso ist ihnen wichtig, dass sie nicht „stehen bleiben“, sondern sich immer weiterbilden und entwickeln können.

Diverse Fortbildungen mit Selbsterfahrungsanteilen [...]. Immer irgendwie weiter (G2, I1, 1:46:11).

Reflexion (König)

Wie im Theorieteil beschrieben, ist die Reflexionsfähigkeit eine besonders wichtige Kompetenz, welche den sozialarbeiterischen/sozialpädagogischen Berufsalltag begleitet. Wie man den oberen Ergebnissen entnehmen kann, ist diese jedoch kaum Teil des Ausbildungscurriculums und muss sich in den Berufsjahren selbstständig angeeignet werden, damit nicht nur ein professionelles, sondern ebenso ein selbstbemächtigtes Handeln

gewährleistet werden kann. Vor allem die ersten Berufsjahre sind voll mit Zweifel und die BerufseinsteigerInnen wollen immer alles richtig machen, keine Verschlechterungen bei den KlientInnen hervorrufen und keine falschen oder vorschnellen Entscheidungen treffen. Um diese Zweifel und eventuelle Ängste zu nehmen, berichtet eine befragte Person, dass es auch bei Unsicherheiten immer wichtig ist, ehrlich zu handeln. Denn eine ehrliche und authentische Betreuung und Begleitung, ist immer richtig. Dieser authentische und ehrliche Umgang ist jedoch auch ein Prozess, welcher durch Achtsamkeit erreicht werden kann.

Weil gerade, wenn man einsteigt, hat man vielleicht, und das ist eh super das man da so einen Respekt hat vom Gegenüber und das man natürlich auch keinen Fehler machen will oder nicht was verstärken will oder verschlechtern will. Das ist sozusagen die Befürchtung. Und da ist für mich immer noch die Botschaft so wichtig, dass die Reflexion insofern so wichtig ist, dass das was ich tute oder das was ich sage oder das was ich einbringe in ein Gespräch, dass das einfach ehrlich gemeint ist. Und dann kann das, auch wenn es vielleicht nicht unbedingt so das Richtige ist, kann das gar nicht so negative Auswirkungen haben. Weil ein ehrliches Einbringen war, weil's ein ernstzunehmender Versuch war, konstruktiv was beitragen. Also das versuch ich immer jungen KollegInnen sozusagen ein Stück weit zu sagen. [...] aber wenn man mit einer gewissen Achtsamkeit heran geht, dann kann in Wahrheit nicht viel passieren (G2, I2, 36:16).

Die Wichtigkeit der Reflexion ist nicht nur ausschlaggebend für den professionellen Umgang in der Sozialen Arbeit, sondern auch für die Persönlichkeitsentwicklung. Einerseits können berufliche sowie private Entscheidungen überdacht werden und eventuelle zukünftige Verbesserungen entwickelt werden. Die Umwelt – sei es beruflich oder privat – liefert unzählige Faktoren, die ein reflexives Verhalten bzw. ein Bewusstsein verlangen. Die Wichtigkeit des Eigenbezugs ist in der Sozialen Arbeit ein wesentlicher Bestandteil, da dieser nicht nur aus den beruflichen Inhalten heraus entspringt, sondern ebenso wesentlich ist, um mit traumatisierten Mädchen und Jungen arbeiten zu können. Denn durch die Auseinandersetzung mit sich selbst, ist es einerseits möglich professionell zu handeln und sich andererseits als Fachkraft und Mensch weiterzuentwickeln. Passiert jedoch keine bewusste Auseinandersetzung mit dem Selbst, entsteht eine Blase voller belastender Faktoren, die es schafft, das eigene Ich aus den Augen zu verlieren.

Aber das ist doch genau das, was ich vorher gemeint hab, es komprimieren sich so viele Aspekte und Faktoren und was eigenen und was übergeordnetes und was vom

Gegenüber und so was verschiedenes Zeug und wenn man da nicht a Reflexion hat und einen Eigenbezug und eine Bewusstheit hat, dann kommt die umfassende Dreckslockn – eine Kloake, wenn das alles zusammen genuddelt ist und kein Bewusstheit hat. Weil, das ist ja eine bewusste Auseinandersetzung, die du da ja hast seit vielen Jahren. Das ist ja auch Bewusstseinsarbeit, Reflexion, eine Eigenarbeit und Erfahrung usw. auch. Das kommt ja alles von nix. Das find ich als wichtige Notwendigkeit. Gerade wenn man sich den Verwundungen - aussetzt will ich jetzt nicht sagen – konfrontiert und berührbar wird und somit berührt wird, dann ja umso mehr. Wenn ich jetzt vielleicht a Jobcoaching mach, vielleicht dann nicht so oder. Ziele formulier oder i weiß nid was. Aber wenn man fokussiert oder es fokussiert sich auf Verwundungen. Weil wir sind ja auch nicht so das wir jetzt extra suchen, sondern das kommt halt. Die Sachen kommen halt, wenn sie da sind. Und dann brauchts die Persönlichkeitsentwicklung (G2, I1, 26:34).

Eine befragte Person berichtete auch, dass es in der Reflexion nicht um die Vermeidung der Belastung geht, sondern vielmehr um den bewussten Umgang mit dieser. Jeder Fall löst andere Gefühlszustände aus, daher ist es – wie oben erwähnt – so wichtig, den Selbstbezug herzustellen. Ohne einer bewussten Reflexion können gesundheitliche Folgen entstehen und die professionelle Arbeit kann nicht mehr gewährleistet werden.

Also wir meiden nicht die Belastung. Wir können Ihnen viel erzählen über Belastungen und wir haben nicht das Credo Belastungen zu vermeiden, sondern mit Belastungen ganz bewusst umzugehen, in unserer Ganzheit. Als Professionist, als Frau, als Mann, je nach dem was in uns berührt wird durch diesen Fall. Und einen Selbstbezug herzustellen und so arbeitet man mit Belastungen, damit es keine gravierenden Folgen hat für unsere Gesundheit. Das ist so unsere Auffassung (G2, I2, 34:14).

Durch das „hinspüren“ – wie es eine Fachkraft beschreibt – geht man in Beziehung mit sich selbst und bekommt ein gutes Gespür dafür, wann es Reflexion benötigt. Typische Merkmale einer benötigten Reflexion können beispielsweise sein, wenn man sich in einer Betreuung nicht mehr frei fühlt, weil es einem zu nahe geht oder es einem zu viel wird. Zu hinterfragen warum man die Arbeit mit dem Kind oder Jugendlichen nicht fortsetzen kann, ist somit wesentlicher Bestandteil in der Reflexion.

Mit gut hinspüren. So ungern ich es sage, aber es ist so. Wenn ich merk‘, es ist was ganz Subjektives meiner Meinung nach, das kann man pauschal nicht sagen, wenn

für mich das ganz subjektiv zu viel wird, zu eng wird, wo ich das Gefühl hab‘ das beschäftigt mich jetzt so oder das ist so eine Beziehung das ich mit dem Kind nicht mehr arbeiten oder nicht mehr gut arbeiten kann, dann muss ich was tun, das ist so einerseits das, so diese eigene Reflexion (G2, I1, 49:36).

Die TeilnehmerInnen sagten aber auch, dass dieser Reflexionsprozess Übung erfordert. Die alltägliche Auseinandersetzung macht es dann aber möglich, dass die Reflexion mit der Zeit selbstverständlich passiert. Je länger man in diesem Prozess ist, desto mehr lernt man sich selbst kennen und merkt, wann man sich wieder mehr mit sich selbst beschäftigen sollte.

Naja, es ist ein Übungsweg. Aber es verselbständigt sich irgendwann, dass es dann wie selbstverständlich mitläuft. Und manchmal ein bisschen weiter im Hintergrund aber dann wieder deutlich vorn und man lernt [...] Indikatoren von sich kennen, die anzeigen, dass es gut wär jetzt einfach deutlich in Reflexion zu gehen (G2, I3, 1:41:36).

Anhand dieser Aussage, erzählten auch weitere Fachkräfte, dass bei ihnen die Reflexionsarbeit immer passiert. Die bewusste Reflexion passiert entweder in Supervisionen oder auch unbewusst während des Arbeitstages. Manche reflektieren während sie im Auto sitzen oder wenn sie die täglichen Dokumentationen schreiben. Eine Person kombiniert sogar die Autofahrt mit der täglichen Dokumentation und nimmt die Geschehnisse des Tages mit dem Handy auf, damit sie den Arbeitstag hinter sich lassen kann. Damit die Datenschutzrichtlinien dabei nicht missachtet werden, wird nur der Anfangsbuchstabe des Namens erwähnt und am nächsten Arbeitstag wird die Dokumentation am PC geschrieben.

Ich glaub ständig. [...] Ich glaub das passiert ständig unbewusst nebenbei und bei Superrevisionen bewusst (G1, I2, 47:02).

Bei mir ist es erst abgeschlossen, wenn ich Doku schreib. Wenn ich es nicht mach, hab ich schon alles noch im Hinterkopf. Wenn ich es mal vergesse, dann muss ich es aber daheim aufschreiben damit es weg ist. Dann kann ich erst entspannen. Und wenn ich es nicht aufschreiben kann, [...] dann nehm ich es mir auf. Ich sag immer nur den Anfangsbuchstaben des Kindes und nehms während der Autofahrt, mit dem Handy, auf. Und am nächsten Tag nehm ich es her und schreib meine Doku (G1, I2, 1:11:59).

Um jedoch aufzuklären, was Reflexion für eine befragte Fachkraft bedeutet, wird folgende Aussage angeführt. Für sie ist es wichtig klar zu stellen, dass Selbstreflexion nichts mit

„Selbsterfleischung“ zu tun hat. Viele junge Studierende glauben, dass sie sich in der Reflexion über ihre Fehler bewusstwerden und die Erfahrungen in ihrer Kindheit aufarbeiten müssen. Doch das ist laut dieser langjährigen Fachkraft keine Selbstreflexion. Die Begrifflichkeiten müssen genau geklärt werden, damit ein klares Bewusstsein herrschen kann, um was es bei der Reflexion geht.

[...] oft wird Selbstreflexion mit Selbsterfleischung verwechselt. Das merk ich grad auf der Uni dann wenn's alle aufschreien „Nein will ich nicht noch mehr was ich alles falsch mach und was in meiner frühen Kindheit alles war und blabla“ und das stimmt so nicht, das ist nicht Selbstreflexion. [...] also da geht's für mich auch um genaue – wenn man die Begriffe „Selbst“ verwendet und „Selbstreflexion“ und „Selbstfürsorge“ – [...] Begriffsklärungen. Auf welchen Begriff bezieht man sich, weil da gibt's ganz viele unterschiedliche Möglichkeiten (G2, I1, 1:42:27).

Somit bedeutet Reflexion sich selbst kennen zu lernen und wieder in Einklang mit den eigenen Befindlichkeiten zu kommen, damit Blockaden überwunden werden können. Die Annahme in den Wunden bohren zu müssen und die verletzten Stellen des Menschen zwanghaft zu untersuchen, hat somit nichts mit Selbstfürsorge zu tun. Denn das Selbst soll sich nicht nur mit dem Vergangenen auseinandersetzen, sondern auch in die Zukunft schauen.

Das Selbst ist etwas nach vorne Gerichtetes, hauptsächlich. Also es geht drum sich kennenzulernen als das, was man ist. Und Trauma, um das einfach einzubringen auch wieder, Trauma verstellt manchmal die Sicht auf dieses Selbst oder blockiert die Selbstwerdung, und dann ist es angezeigt, das Trauma zu berühren, um die Blockade wieder in den Fluss zu bekommen. Das ist auch die Meinung nach der, nach Traumaarbeit nach Lewin, um das einfach zusammenzubringen. Das Selbst und Trauma, also wo steht das eigentlich. Und eben es geht nicht darum, in den Wunden herum zu bohren und das als Selbstfürsorge zu bezeichnen (G2, I3, 1:44:31).

Nähe und Distanz (König)

Dieses Thema wird nicht nur in der Theorie heftig diskutiert, sondern auch während der durchgeführten Gruppendiskussionen. Die TeilnehmerInnen lieferten ein breites Bild, über den Umgang mit KlientInnen und wie sie sich emotional und professionell von ihnen abgrenzen können. Ein wichtiger und oft genannter Aspekt war die Authentizität. Den Fachkräften ist es

wichtig, so authentisch wie möglich zu sein, damit sie eine erfolgreiche und zielbringende Arbeit leisten können. Dabei ist es besonders wichtig seine eigenen Grenzen zu kennen, da der achtsame Umgang mit sich selbst und auch mit dem Gegenüber eine grundlegende Basis dafür ist. Durch die Begleitung können KlientInnen erfahren was es bedeutet, achtsam mit sich selbst zu sein und lernen sich und ihre Bedürfnisse kennen. Dass man dies leichter von einer Fachkraft übernehmen kann, die diese Fähigkeit besitzt bzw. daran arbeitet, ist eine logische Konsequenz.

Also ich denk es wirkt sich in einem gewissen Maß, ich hoff halt zumindest, dass man als authentisch erlebt wird. Weil ich denk, das ist ja auch eine Form, dass wir ja unseren Klienten versuchen zu vermitteln, dass es so wichtig ist, achtsam mit sich umzugehen und sich kennenzulernen, Grenzen wahrzunehmen, kennenzulernen, Grenzen für sich sozusagen zu wahren lernen und so weiter. Und ich denk das geht wesentlich leichter, wenn ich das für mich auch gelernt habe. Mein Gegenüber wird das leichter annehmen können, wenn das Gegenüber das mit einem Menschen bespricht, ich will jetzt gar nicht sagen der das für sich erledigt hat, aber der diesbezüglich auch am Weg ist (G2, I2, 1:56:24).

Ein großes Gesprächsthema welche durch das Nähe und Distanz Verhältnisses aufgetaucht ist, war die Betreuungsarbeit. Und zwar die Möglichkeit zu haben, diese auch einmal abgeben zu können/dürfen. Dabei wurden viele unterschiedliche Aussagen getätigt, die sich mit dem beschäftigen, dass es absolut in Ordnung ist, wenn eine KollegIn einen Fall oder ein Gespräch übernimmt. Es wird als Stärke betrachtet, wenn jemand sagen kann, dass er mit gewissen KlientInnen nicht zusammenarbeiten kann/will. Es ist Teil der professionellen Arbeit, sagen zu können, dass man manche Betreuungen aus verschiedenen Gründen nicht übernehmen möchte. Andererseits kann es aber auch sehr spannend sein, näher hinzuschauen und zu beobachten was der Fall in einer Person auslöst.

Und i denk mir, wir haben einen Beruf, wo wir mit irrsinnig vielen Menschen in Kontakt kommen. Und dass die Chemie nicht immer bei jeden stimmen kann ist Normalität. Also man kann nicht mit jedem. Und das ist dann auch wieder die Professionalität, dass man sich eingesteht, dass löst was aus in mir oder mit dem Kind kann ich einfach nicht so gut. Und dann muss ich mich nicht drum reißen die Bezugsbetreuung zu übernehmen. Dann muss man halt schauen, wie man sich selber ein bisschen rausnehmen kann. Ich mein es ist dann auch immer spannend hinzuschauen, warum kann ich nicht mit dem Kind (G2, I1, 15:07).

Aber man darf auch Nein sagen. Nein, die Betreuung übernehme ich jetzt nicht, weil das passt für mich nicht (G2, I3, 15:44).

Einige Fachkräfte – vor allem jüngere TeilnehmerInnen – haben damit aber auch Schwierigkeiten und die Abgrenzung funktioniert nicht immer. Die Tatsache dass manche Fachkräfte alleine im Dienst sind, erschwert es zusätzlich, sich von einigen KlientInnen oder Themen zu distanzieren.

Bei mir ist das noch schwieriger, weil wir halt auch oft allein im Dienst sind (G3, I2, 16:20).

Ich versuchs, aber es gelingt mir leider oft sehr schlecht (G1, I1, 1:09:56).

Eine Gemeinsamkeit bei allen befragten Fachkräften war, dass sie mit ihren KlientInnen per Sie sein möchten. So gelingt es für alle, Distanz zu bewahren und mit den Inhalten der Arbeit auf einer professionellen Ebene umzugehen. Dieser Aspekt zeigt deutlich, dass es eine Arbeitsbeziehung ist und die KlientInnen erkennen, dass man die SozialarbeiterIn bzw. die SozialpädagogIn ist.

Wir sind per Sie mit den Klienten und das finde ich gut. Weil, man ist eh so nah dran, man weiß oft so viel von den Klienten, man ist in ihrem Wohnumfeld. Und das „Sie“ macht auch, zeigt wieder hin dass es ja auch eine Arbeitsbeziehung ist, es ist eine Beziehung ja, [...] aber ich kann nur sagen das „Sie“ ist ganz wichtig (G3, I3, 50:46).

Auch wenn manche KlientInnen oder Eltern per Du mit einer Fachkraft sind, wird trotzdem per Sie geantwortet. Eine Fachkraft erklärte auch, dass die gesamte Dynamik während der Arbeit beeinflusst wird. Die klare Abgrenzung funktioniert für alle befragten Fachkräfte mit dem per Sie besser und macht deutlich, dass man wieder geht oder wegfährt.

Nein, es geht mir darum, dass ich es zu Ihnen sage, nicht umgekehrt. Die Eltern haben auch schon oft nachgefragt, warum ich nicht Du zurück sag. Aber ich erkläre ihnen dann immer, dass ich das brauche als Abgrenzung, weil es meine Arbeit ist. Bei einer Familie bin ich zu Beginn ins Du gerutscht, aber das ist eine ganz andere Dynamik [...], weil ich zu den Familien hinfahre und auch wieder wegfahre (G1 I2, 39:25).

Eine Fachkraft, die in einer WG arbeitet, beschreibt, dass keine privaten Telefonnummern bekannt gegeben werden und die Kinder und Jugendliche nicht mit nach Hause dürfen.

Dennoch passieren diese Dinge in ihrer Arbeit. Diese Dinge fallen unter Grenzüberschreitungen und würden für sie nicht in Frage kommen.

Was bei uns in der WG auch wichtig ist zum Nähe- und Distanzverhältnis, die private Handynummer wird nicht an Kinder weitergegeben, obwohl das leider immer wieder passiert, das find ich, das ist meiner Meinung nach eine Grenzüberschreitung, also das überschreitet das Nähe- Distanzverhältnis oder dass man Kinder mit nach Hause nimmt, also das geht gar nicht für mich (G3, I2, 56:05).

Eine Fachkraft hingegen erzählte, dass sie ihren KlientInnen viel private Dinge erzählt, weil sie der Meinung ist, dass sie diese Erzählungen menschlich machen. Es ist ihr jedoch wichtig, vorher bewusst darüber nachzudenken was sie den Kindern und Jugendlichen erzählt. Erzählungen über Freizeitaktivitäten sind für sie völlig in Ordnung, über private Probleme würde sie jedoch nicht sprechen.

Ich erzähl den Kindern viel Privates, zum Beispiel wenn man so quatscht und so das ist voll okay für mich, aber nur bis zu einem gewissen Grad. Und ich glaub da, das ist dann wichtig, dass man schon sagt Ich hab eine Abgrenzung und ich besprich nicht mit meinen Jugendlichen meine Beziehungsprobleme oder weiß ich nicht, wenn ich mal auf ein Konzert gehe, das können's ruhig wissen, weißt, weil ich mir denk das macht mich auch menschlich dann (G3, I1, 54:28).

Vor allem eine langjährige Sozialpädagogin ist der Meinung, dass zwar eine Differenzierung gegeben sein muss, doch eine Trennung zwischen Beruf und Arbeit nicht passieren sollte. Denn die beruflichen Themen, welche die Fachkräfte bewegen und beschäftigen, sollten genau reflektiert werden, damit der Eigenbezug hergestellt werden kann. Aufgrund dieser Auseinandersetzung kann keine Trennung mehr passieren. Diese Fachkraft sagt somit, dass man sich den Herausforderungen und Inhalten, welche durch die KlientInnen herangetragen werden, beschäftigen soll, damit man sich als Mensch und als professionelle Fachkraft weiterentwickelt. Aufgrund der Annahme, sich von den Geschichten der KlientInnen abgrenzen zu müssen, kann es leicht passieren, dass man diese auch nicht „an sich ranlassen“ darf. Doch genau dieses ranlassen macht es möglich, dass berufliche und private Angelegenheiten verschmelzen und sich keine Grenze aufbaut.

[...] Ich trenn mich privat nicht möglichst vom beruflichen [...], sondern im Gegenteil. Der berufliche Entwicklungsprozess oder die beruflichen Herausforderungen und Themen und mit was man da alles konfrontiert ist,

verweben sich immer mehr sogar noch. Das berufliche ist jetzt nicht nur der Job, sondern es geht immer mehr in die Berufung, in Wirklichkeit. Weil eben durch diese Differenzierungsarbeit vom eigenen Anteilen und anderen Dingen, die da noch im Raum sind, verwebt sich's umso mehr. Das ist dann eins. Ein Prozess. Das wird oft [...] so leicht missverstanden, wenn man sagt, man muss differenzieren. Eigene Anteile und Befindlichkeiten und Themen und Geschichten, mit dem was das Gegenüber da in den Raum bringt. Dann könnte man ja leicht meinen, aha man muss – dann heißt es ja immer unsere Schülerinnen oder Praktikantinnen oder so – wir sagen ja immer, wie kann ich mich abgrenzen lernen. Oder wie bekomme ich eine Distanz. Und genau nämlich nicht. Genau nämlich nicht. Der Differenzierungsprozess, den wir meinen, dass ist eben genau nicht sich abgrenzen, im herkömmlichen Sinn und möglichst viel Raum zu geben zwischen Ich Privat und Ich Beruflich. Sondern, dass sich das verwebt (G2, II, 30:11).

Auch eine andere Fachkraft ist der Meinung, dass es in der Sozialen Arbeit keine Distanz geben kann. Aufgrund der Geschichten der Kinder und Jugendlichen ist man viel zu nah dran. Die Betreuungsarbeit lässt es somit nicht zu, bei herausfordernden Themen eine Grenze zu ziehen und die KlientInnen damit alleine zu lassen. Was für sie jedoch mit Vorsicht genossen werden muss, ist, dass man nicht zu viel Nähe aufbaut. Denn diese könnte für das professionelle Handeln eventuell hinderlich sein.

Und das ist eh gelogen wenn man sagt ich hab da noch professionelle Distanz. Es stimmt ja eh nicht. Du bist ganz ganz nah dran, aber ich finde man muss so aufpassen, dass man nicht hinderlich wird für die Arbeit, diese Nähe, das ist das (G3, II, 54:12).

Somit kann gesagt werden, dass es zwar wichtig ist, sich von den KlientInnen abzugrenzen, doch eine gewisse Nähe vor allem durch die zielbringende Betreuungsarbeit gegeben sein muss, damit diese erfolgreich gestaltet werden kann. Vor allem die Fachkraft hat durch die Geschichten der Kinder und Jugendlichen die Möglichkeit, sich persönlich weiter zu entwickeln und die Professionalität zu fördern. Diese Ansicht lässt es zu, dass Nähe und Distanz Verhältnis neu zu verstehen und eine für sich passende Umsetzung zu finden.

7.3.3 institutionelle Maßnahmen (König)

In diesem Kapitel werden die institutionellen Maßnahmen der ProbandInnen erläutert, welche seitens der Institution gegeben sein sollten, damit sich die Fachkräfte hinsichtlich der Selbstfürsorge gut versorgt fühlen. Aufgrund der vielseitigen Inhalte dieses Kapitels, werden Unterkapitel gebildet, welche sich mit den allgemeinen intentionellen Rahmenbedingungen auseinandersetzen, auf die wichtige Rolle der Leitungsperson bzw. des Teams eingehen und die Angebote der Supervisionen, Interventionen und Teamsitzungen berücksichtigen.

Die Einrichtung sollte die Handlungswirksamkeit der Fachkräfte fördern, daher ist es wichtig, eine gute Struktur und Organisation zu haben. Zu viele Zusatzaufgaben führen dazu, dass die eigentliche KlientInnenarbeit zu kurz kommt und sich der Stress der Hintergrundarbeiten negativ auf die Betreuung auswirkt. Umso wichtiger ist es daher, einen strukturierten Ablauf zu haben, um eine organisierte Arbeitsgrundlage bieten zu können.

In so einer Tätigkeit, die wir machen, muss es halt auch institutionell und strukturell gut passen. Also das die Einrichtung auch gut funktioniert und das da nicht auch noch Zusatzbelastungen entstehen. Weil die dann sozusagen in diese Beziehungen negativ einfließen können. Ich merk das gerade jetzt, wenn's um so Herausforderungen geht, die mit der Klientenarbeit eigentlich nix zu tun haben, die aber einen totalen Stress hervorrufen (G2, I2, 12:40).

Viele Einrichtungen werden gegründet und arbeiten gut durchdachte Konzepte und Projekte aus, doch haben keinen Bezug zur Geschichte und arbeiten „ins Leere“. Vor allem eine Probandin berichtet, dass sie immer wieder beobachtet, dass junge motivierte Fachkräfte ihre Energien nutzen, um eine gute Arbeit zu leisten. Doch trotz dem Engagement wenig rauskommt und deshalb sowohl die Einrichtung als auch die Fachkraft immer mehr die Kraft verliert, weiter zu machen. Der Selbstbezug ist somit nicht nur für die SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen wichtig, sondern auch Grundlage für die Einrichtung.

Und da kenn ich derzeit unzählige Einrichtungen, die aus dem Boden gestampft werden, ein schönes Prospekt, ein schönes Konzept, aber auf Nichts gebaut. Also, nicht aus sich selbst raus gebaut, nicht zu wissen „Wie sind wir entstanden?“, keinen Bezug mehr zur Geschichte, keinen Bezug mehr zu Symbolik von der Einrichtung etc. und da sind da ganz viele motivierte junge Menschen oft und dann, und und mir tut's dann oft richtig weh weil die alle so reinarbeiten aber manchmal so ins Leere reinarbeiten und es scheint irgendwie nichts zu gelingen und es bleibt

die Fluktuation hoch und und die Kinder tröpfeln rein und verschwinden wieder und das ist wie, also das ist wie, viel Energie für nix. Und das bildet sich ab wenn kein Selbstbezug da ist, wenn die Verbindung verloren gegangen ist und dann wird man erschöpft, dann wird die ganze Organisation erschöpft und das Individuum da drin. Also, es ist auf individueller Ebene und auf der organisatorischen zu sehen (G2, I3, 1:24:29).

Leitungsperson (König)

Vor allem Leitungspersonen sind einem enormen Druck ausgesetzt, welcher nicht nur die Organisation und Struktur der Einrichtung, sondern auch die eigene Selbstfürsorge beinhaltet. Gerade die Chefposition fordert eine bewusste Auseinandersetzung mit sich selbst, wird jedoch leider zu wenig gelebt. Aufgrund dessen unterschätzen viele, dass sie neben der oft zu vielen administrativen Arbeit auch Zeit für sich aufbringen müssen, damit das Fehlen des Selbstbezuges nicht in ein Machtverhalten kippt.

Die sind oft auch so angebunden an irgendwas und kompensieren das aber dann über die Machtschiene. Und das ist dann besonders deppert eigentlich. Da ist man aufgeblasen als Person und ist auch wichtig irgendwie und dann passiert das oft so. Weil so wie du oft angebunden bist an der Selbstfürsorge oder an einem Selbst in einer Leitungsposition, das kann man eben nicht voraussehen (G2, I1, 16:31).

Daher ist es als Führungsperson umso wichtiger, gut für sich zu sorgen, damit man als gutes Vorbild voran gehen kann und die MitarbeiterInnen die Wichtigkeit der Selbstfürsorge vorgelebt bekommen. Bei der Gruppendiskussion mit den ExpertInnen ergaben sich daraus Aussagen, die genau diesen Punkt zusammenfassen. Die Persönlichkeit einer Leitungsperson ist oft nicht stabil und muss dahingehend mehr selbstfürsorgerische Maßnahmen ergreifen.

Bei den Leitungspersonen ist das auch insgesamt selten glaub ich. Weil interessanterweise merkt man bei den Supervisionen zum Beispiel oft, dass gerade die Leitungspersonen die Schwächsten sind von der Persönlichkeit her (G2 II, 16:05).

Vor allem bei der Selbstfürsorge (G2, I3, 16:30).

Denn wenn eine Leitungsperson nicht gut für sich selbst sorgen kann, kann sie auch nicht gut für ihre Angestellten sorgen. Doch genau das sollte die Aufgabe der Führungsperson sein.

Und ich glaub das einerseits der Arbeitgeber verantwortlich ist, dass er da gut auf seine Mitarbeiter schaut (G3, I1, 37:32).

Eine Fachkraft berichtet, dass in ihrer Einrichtung sehr gut darauf geachtet wird, dass die MitarbeiterInnen ausreichende Maßnahmen erhalten, damit sie selbstbestimmt und wirksam handeln können. Es werden neben den Supervisionen und Teamsitzungen – welche in den folgenden Kapiteln erläutert werden – auch themenspezifische Schulungen angeboten, um die Fachkräfte zu schützen und für unterschiedliche Situationen vorzubereiten.

Was auch ist, wir haben ja schon sehr gute Schulungen über Deeskalationen, wo wir sagen, gut da lernen wir für uns Griffe, wie ich den Patienten nicht verletze aber mich gut schützen kann. Also da sind wir sehr gut geschult. Da haben wir jährliche Schulungen, wo wir alle durchgeschult werden, wo wir gleich eine ganze Woche intensive Deeskalationsmaßnahmen lernen. Also da wird von der Firma her auch ganz gut geschaut, dass wir gerade solche Situationen gut meistern können (G3, I2, 18:35).

Ebenso kann man beobachten, dass Einrichtungen, welche sich mit traumapädagogischen Ansätzen beschäftigen, weniger selbstfürsorgerische Inhalte leben als sozialpädagogische Institutionen. Gerade durch die vermehrten Traumatisierungen, welche in den traumapädagogischen WG's herrschen, sollte auch der selbstfürsorgerische Prozess mehr gelebt werden. Doch dem ist laut einer befragten Expertin nicht so. Aufgrund dieser Tatsache muss mehr Bewusstheit geschaffen werden, damit Fachkräfte entlastet werden können.

Ich begleite ja „normale“ sozialpädagogische WG's und traumapädagogische WG's. Und dort wo die Überschrift Traumapädagogik oft drübersteht, ist die Belastung vielfach höher, aber deswegen die Selbstfürsorge nicht höher. Und wenn sich eine WG für diesen Weg entscheidet, dann vergessen sie oft das wesentliche. Das dann Jugendliche vielleicht mit gröberen Verhaltensauffälligkeiten kommen oder mit mehr Belastung. Und die wollen sich zwar die Verwundungen reinholen aber nichts für die Selbstfürsorge. Und das eigentlich a gute Trauma WG eine Überschrift wie Freude und Spaß anstatt Traumapädagogik, das wird nicht gesehen. Also das es eigentlich leichter werden sollte und nicht schwerer. Das ist oft der Effekt, der passiert, wenn Trauma noch drübersteht. Es ist zwar bekannt, aber nicht bewusst, könnte man sagen (G2, I3, 19:49).

Auch die MitarbeiterInnenwahl gehört zu den Aufgaben einer Leitungsperson, die gut gewählt sein sollte. Ein Proband berichtete von seiner Leitungsposition und erzählte, dass er auch

während der Arbeitszeit die Bürotür geöffnet hat. MitarbeiterInnen nutzen daher die Möglichkeit, ihn anzusprechen und Themen mit ihm zu besprechen, ohne einen Termin ausgemacht zu haben. Er bietet seinem Team dieses Angebot, weil er der Meinung ist, dass dies u.a. ebenso zu einer guten MitarbeiterInnenführung gehört und dies wiederum mit der in seinem Team niedrigen Fluktuation zusammenhängt. Somit sagt er, dass nicht nur Struktur und Organisation, sondern auch die Stabilität des Teams eine wesentliche Rolle spielt, wenn es um eine gute Leitung geht.

Also nachdem ich ja sozusagen der der Leiter bin, [...] ist auch so, dass manche wenn meine Bürotür offen ist und so „Hast du zehn Minuten?“, dann hab ich die zehn Minuten. Also, ich denk, ich mein wir sind ein Team das mit ganz wenig, Fluktuation betroffen ist und hohe Stabilität aufweist und diese hohe Stabilität bringt an sich schon Grundkompetenzen mit. Also ich würd sagen dass wenig Fluktuation und Stabilität in der Teamzusammensetzung ein wichtiger Faktor sind (G2, I2, 1:07:54).

Team (König)

Im Berufsfeld der Sozialen Arbeit ist es besonders wichtig, dass man mit einem Team zusammenarbeitet, auf welches man sich verlassen kann. Das Team soll hinter einer Fachkraft stehen können und sie bei herausfordernden und belastenden Situationen unterstützen. Ist man selbst nicht mehr in der Lage zu erkennen, dass es einem mit einem Fall nicht mehr gut geht, kann das Team als beratende und unterstützende Kraft zur Seite stehen und auf wertschätzende Art und Weise helfen, schwere Zeiten zu bewältigen. Eine Probandin berichtet auch von ihrem Glück, ein großes Team zu haben, welches jeder Zeit hinter ihr steht. Ein Team zu haben, dass in überwältigenden Situationen unterstützt und berät, ist für sie eine wertvolle Gewissheit.

Da habe ich das Glück eines großen Teams. Das ist eine unglaubliche Stütze. Allein das Wissen, dass ein Team hinter mir is, tut ganz viel. Das man nicht alles alleine machen muss (G3, I1, 18:35).

Und andererseits find ich muss man da in einem Team aufeinander schauen, weil manchmal erkennt man's nicht mehr. Dass man seinen Kollegen das sagt oder auch gesagt kriegt „Du ich habe das Gefühl, geht's dir noch gut damit?“. Also nicht dieses anklagende, sondern dieses ehrliche hinschauende und aufmerksam machen,

ich glaub das ist so die Fürsorge untereinander, des aufeinander schauen ein bisserl (G3, I1, 49:36).

Wenn der Fall eintritt und KollegInnen Unterstützung benötigen, haben alle befragten Fachkräfte die Möglichkeit auf ein Team zurückzugreifen, welches zielführend und professionell begleitet. Eine Fachkraft beschreibt, dass es in ihrer Einrichtung ein selbst gebildetes Team gibt, welches aus multiprofessionellen Fachkräften besteht. Durch diese Maßnahme haben alle die Möglichkeit, Erfahrungen und Hilfestellungen auszutauschen und außerhalb der zur Verfügung stehenden Supervisionen etc. von einander zu profitieren.

Wir haben so Teams, so eigene Pädagogen-Teams oder was auch immer, dann kann man die Psychologin auch dazunehmen und dann bespricht man das aber bei uns ist das weniger so ein, professionell klingt jetzt falsch aber, mehr ein miteinander darüber reden und das Aufarbeiten und nicht jetzt abfragen nach Schema F „Wie geht's dir?“. Also man tratscht einfach drüber, man tauscht sich aus und profitiert von den Erfahrungswerten der länger Arbeitenden, also ich zumindest (G2, I1, 12:05).

Eine andere Fachkraft erzählte, dass es diese Möglichkeit auch in ihrer Einrichtung gibt, sie es jedoch mehr als kollegiale Beratung sieht, als miteinander zu tratschen. Aufgrund des häufigen Kontaktes mit KollegInnen, wird ein Termin gesucht an denen sie sich dann zusammensetzen und Fälle besprechen und Hilfestellungen erfahren. Obwohl ihre ArbeitskollegInnen auch andere Tätigkeitsbereiche haben können, nehmen sie sich jedoch immer Zeit, um verschiedene Problemstellungen zu behandeln.

Und bei uns kommt mir vor ist es dann immer die kollegiale Beratung, wenn wir wissen jetzt ist es Zeit, da ruft man sich, wir stehen viel in Kontakt, macht jeder macht ja was anderes, aber dass man sich einfach mal wieder anhört. Also wenn die eigene, die Selbstreflexion an eine Grenze gelangt, dass man dann einfach in Kontakt tritt, mit einer Community, die einem da helfen kann, ja. Also es läuft permanent kommt mir vor (G2, I3, 1:42:36).

Vor allem wenn eine Fachkraft aufgrund Überforderung eine Auszeit nimmt, damit sie wieder zu sich findet, erfordert es ein hohes Maß an Verständnis seitens der ArbeitskollegInnen. Diese Rücksichtnahme sowie die vorläufige Übernahme der Fälle können nur funktionieren, wenn im Team ein großer Zusammenhalt herrscht.

[...], dass bei uns schon ArbeitskollegInnen gibt oder KollegInnen gibt die, weiß ich nicht, schon zwanzig Jahre in der Branche sind oder so und die dann einfach

auch sagen wenn's ihnen zu viel wird, dass sie sagen sie gehen jetzt eine Woche in den Krankenstand damit sie sich halt wieder regenerieren können. Damit sie selbst wieder eine gute Arbeit am Klienten leisten können (G1, I2, 11:01).

Da die Soziale Arbeit jedoch nicht ausschließlich aus KlientInnenarbeit besteht, sollte es laut einer Fachkraft auch die Möglichkeit geben, mehr MitarbeiterInnengespräche führen zu können. Denn organisatorische Abläufe und ArbeitskollegInnen können ebenso Probleme hervorrufen, welche gelöst werden sollten. Vor allem eine gute Struktur, Organisation und ein wertvolles und gutes Miteinander, sind wie im obigen Kapitel erwähnt, sehr wichtige Faktoren, welche die Arbeit und das Wohlbefinden nachhaltig beeinflussen.

[...] oder Themen die MitarbeiterInnen in der Einrichtung betreffen. Aber ich denk da sollt es auch regelmäßig Mitarbeitergespräche geben oder Mitarbeiterinnengespräche (G2, I2, 1:05:00).

Teamsitzung und Fallbesprechung (König)

Damit die Fachkräfte professionelle Arbeit leisten können, werden seitens der Institutionen sowohl regelmäßige Teamsitzungen sowie Fallbesprechungen angeboten, die dabei unterstützen, handlungsaktiv zu bleiben. Die Gruppendiskussionen zeigten, dass zwar alle befragten SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen regelmäßig an Teambesprechungen teilnehmen, diese jedoch nicht in allen Einrichtungen im gleichen Ausmaß angeboten werden. Eine Fachkraft berichtete, dass es in ihrer Einrichtung einmal im Monat Teamsitzungen gibt, jedoch je nach Bedarf die Möglichkeit besteht, mehrere spontan zu veranstalten.

Teamsitzungen haben wir normalerweise einmal im Monat und sollt eben wieder was Wichtiges daherkommen dann öfter (G1, I1, 13:55).

Eine andere Teilnehmerin sagte, dass es bei ihr einmal in der Woche zu Teamsitzungen kommt, welche vier Stunden andauern. Auch bei ihr gibt es die Möglichkeit je nach Bedarf zusätzliche Termine einzuplanen.

Ja und Teamsitzungen sind bei uns wöchentlich zu vier Stunden. In Ausnahmefällen werden zusätzliche Teamsitzungen einberufen (G3, I2, 46:15).

Bei einer anderen Probandin gibt es wiederum die Möglichkeit an zwei Teamsitzungen in der Woche zu je eineinhalb bis zwei Stunden teilzunehmen, wobei eine Teamsitzung ein

multiprofessionelles Team beinhaltet und die andere sich lediglich auf das pädagogische Team konzentriert.

Ja und wir haben auch einmal in der Woche multiprofessionell, also da ist gruppenintern mit halt Ärzten, Psychologen, Pflege, Pädagogik alle und einmal in der Woche nur die Pädagogik. Jeweils zwei Stunden, eineinhalb (G3, I1, 47:19).

Man sieht also welche Unterschiede es hinsichtlich der Abhaltungen der Teamsitzungen gibt und auch in ihrer Dauer variieren. Die Inhalte der Teamsitzungen können ebenso unterschiedlich sein, weil sich diese stark an den Themen der Praxis orientieren. Diese Fachkraft berichtet daher, dass Teamsitzungen aus einem organisatorischen Teil und KlientInnenteil bestehen können und für Vollzeit Beschäftigte einmal wöchentlich abgehalten werden. Für KollegInnen, welche sich in einem anderen Anstellungsverhältnis befinden, sind die Teamsitzungen einmal im Monat zu absolvieren.

Also, wenn ich meine Richtung hernehme, dann gibt es dort für die Mitarbeiter, die sehr viel Zeit, also für die Hauptamtlichen, wenn man das so unterscheiden will, dann gibt es die jeden Woche eine Teamsitzung. Also ich glaub, dass das notwendig ist. Und zwar ist das eine Teamsitzung, die sozusagen einen organisatorischen Teil hat und einen KlientInnenteil hat. Also es gibt zumindest in einem kleinen Ausmaß, kann man einen Fall besprechen bei jeder Teamsitzung. Also im Sinne der Intervision. Für das ganze Team gibt's das auf jeden Fall einmal im Monat (G2, I2, 1:02:02).

Eine weitere Maßnahme, welche auch einige Fachkräfte erwähnt haben, sind Fallbesprechungen. Beispielsweise kann diese – so wie folgende Fachkraft sagt – in der Verantwortung der einzelnen SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen liegen und so abgehalten werden, wie es die Fachkräfte für nötig halten.

Was bei uns auch noch der Fall ist sind so, ah Fallteams [...] also wo sich zum Beispiel nur die Bezugsbetreuer von einem Kind zusammensetzen und bei Bedarf die Teamleitung und das kann eigentlich auch immer in Anspruch genommen werden. Also da sind dann auch die Betreuer selbst dafür verantwortlich, also da wird dann auch nicht gesagt „Nein, ihr dürft das nicht machen, weil das sind außernatürliche Stunden wenn ihr da jetzt eine Fallbesprechung abhaltet (G3, I2, 47:41).

Auch eine weitere Fachkraft erwähnt, dass bei Fallbesprechungen nicht alle KollegInnen anwesend sein müssen, weil diese fallspezifisch abgehalten werden und somit nicht alle betreffen. Im Vorhinein sprechen sich die teilnehmenden Fachkräfte ab, damit sie sich für die zu besprechenden Themen vorbereiten können.

Stimmt, das haben wir auch diese Fallbesprechungen, wobei da, da ist es dann oft so, also da ist nicht automatisch jeder dabei, sondern da ist halt aus jeder Gruppe dann zusammengewürfelt Ärzte oder was weiß ich Pädagogik und so und halt einer oder zwei stellvertretend aus der Gruppe dazu und dann bespricht man sich im Vorhinein „Was nehmen wir für einen Fall her, wo wollen wir neue Denkanstöße vielleicht haben?“ [...] (G3, I1, 48:19).

Supervision und Intervision (Wieland)

Das folgende Kapitel soll als Darstellung der Supervision und Intervisionen der einzelnen GruppenteilnehmerInnen dienen. Dabei wird die Supervision in Gruppen- und Einzelsupervision differenziert. Alle TeilnehmerInnen der Forschung äußern, dass in ihrer Einrichtung zusätzlich zu den Teamsitzungen Supervisionen sowie Intervisionen angeboten werden. Es gibt aber, wie im Folgenden sichtbar wird, klare Unterschiede bezüglich des Ausmaßes, in dem die verschiedenen Maßnahmen der institutionellen Selbstfürsorge stattfinden.

Blickt man auf die Supervision wird deutlich, dass sie als wichtiges Mittel dafür gesehen wird, dem Auslösen von psychischen Erkrankungen entgegenzuwirken und zu vermeiden, dass sonstige Belastungsreaktionen bei Fachkräften auftreten. Außerdem bemerkt eine Probandin, dass es das Angebot regelmäßig geben sollte und die Kosten dafür die Einrichtung übernimmt.

Ja mit dem Auslösen, man braucht da eh, wenn's da was auslöst Supervision und Teamsitzungen dass man das gut auffangen kann. Einzelsupervision, Teamsupervision und Teamsitzungen und das regelmäßig und dass das gezahlt wird (G3, I3, 40:21).

Dass es keine Selbstverständlichkeit ist, Supervisionen angeboten zu kommen, wird von einer anderen Probandin zum Ausdruck gebracht. Vor allem dass es Gruppen- sowie Einzelsupervision gibt, ist laut ihr nicht der Normalfall. Eine Vielzahl an Einrichtungen verlangt von ihren MitarbeiterInnen, sich zwischen den beiden Arten der Supervision zu entscheiden.

Besonders wenn eine Einzelsupervision in Anspruch genommen werden möchte, gilt es, eine bürokratische Hürde zu überwinden, die laut dieser Fachkraft nicht auftreten dürfte.

[...] Ich muss sagen ich bin in einer Firma wo wir Gott sei Dank beides haben, so sollte es sein, ist aber die Ausnahme... In vielen Einrichtungen ist's echt so dass, dass, wird gesagt „Ihr könnt es euch aussuchen zwischen Gruppen oder Einzel. Und Einzel nur hald, ihr müsst sagen wieso und blablabla, also eine bürokratische Hürde wo ich mir denk „Nein, das soll von Haus aus da sein (G3, I3, 40:53).

Grundsätzlich stimmen die Aussagen der GruppenteilnehmerInnen dahingehend überein, dass an den Supervisionen gewissermaßen verpflichtend teilgenommen werden muss. Ein Teilnehmer berichtet aber davon, dass in seiner Einrichtung die Supervision auf freiwilliger Basis angeboten werde, es aber gewünscht wird, zumindest die Hälfte der jährlichen Supervisionen zu besuchen. Es wird dem aber auch nachgegangen, wenn MitarbeiterInnen nie bei einer Supervision erscheinen.

Aber das mit der Verpflichtung ist spannend. Weil wir, meine Einrichtung in der ich tätig bin die, die hat das grundsätzlich freiwillig, also es gibt da und da und da, das ist eh terminisiert, weil das eh mehr vom Supervisor abhängt als von uns, was er uns zur Verfügung stellt. Und unser Wunsch ist, oder die die der Leitungswunsch ist, dass die Mitarbeiter mindestens 50% der Angebote in Anspruch nehmen. Und wir reagieren natürlich wenn's einer gar nicht in Anspruch nimmt, und da sind wir dann wieder, ja, weil es ist schon fraglich wenn jemand überhaupt nie in die Supervision geht, weil da ist's auch interessant weshalb, weil wenn das im besten Fall mag er den Supervisor nicht aber, aber das würd ich eh ganz schwierig gelten lassen (G2, I2, 1:32:22).

Die kommende Aussage einer Befragten verdeutlicht, dass die Supervisionen in ihrer Arbeit so wie auch bei drei anderen TeilnehmerInnen im Abstand von zwei Monaten stattfinden.

Also bei uns ist es so, wir haben regelmäßige Supervisionen alle zwei Monate und bedarfsweise. Also wenn jetzt wirklich was ganz Schlimmes passiert ist wird auch außernatürlich eine Supervision stattfinden (G1, I1, 13:55).

Eine Probandin, die neben der Tätigkeit als Fachkraft auch als Supervisorin tätig ist, empfindet den Abstand, der zwischen den Supervisionen liegt, als zu lang, wenn er ein Monat überschreitet. Sie begründet dies dadurch, dass die monatliche Teilnahme nötig ist, um am neuesten Stand zu bleiben.

Und als Supervisorin, aus der Perspektive kommt mir vor, also wo ich nur den Blick auf die Supervision habe von der Einrichtung und nicht auf die ganze andere Infrastruktur was die alles noch für Sitzungen und Ausflüge und dieses und jenes sonst noch alles haben, kommt mir vor, alles was über, also die Frequenz die über einmal im Monat geht ist zu lang. Kommt mir zu lang vor weil da merkt man, manche kommen so alle zwei Monate oder alle heiligen Zeiten einmal oder irgend sowas ja, also wenn nicht ein monatlicher Rhythmus gewährleistet ist, dann reißt der Faden (G2 11, 1:15:06).

Dieselbe Fachkraft sieht Supervision nicht einfach als Falldarstellung und Lösungssuche, sondern soll auch dazu dienen, einen Bezug zwischen dem Fall und der eigenen Person herzustellen, weil ihrer Meinung nach der Fall nie für sich alleine steht, sondern die Lösung immer ein Prozess ist, der die Entwicklung der Fachkraft miteinbezieht. Es soll also immer eine Verbindung zwischen Fachkraft und Fall hergestellt werden.

[...] Und uns geht es aber immer um die Rückbezüglichkeit, immer um die Selbstanbindung. Weil der Fall steht so allein nicht da. Sondern es ist ein gemeinsamer Entwicklungsprozess zwischen der Fachkraft und dem Fallbeispiel [...] (G2, 11, 32:34).

Einer Probandin fällt bei der näheren Auseinandersetzung mit dem Thema Supervision auf, dass gerade in den Einrichtungen, in denen sie mit traumatisierten Menschen gearbeitet hat, die Angebote der Supervision und Selbstfürsorge am wenigsten vorhanden waren.

Und das ist interessant, wenn ich jetzt so hinschau würd ich sagen, dort wo wir eigentlich am meisten mit Traumabelastungen gearbeitet haben, war die Supervision und die Selbstfürsorge am geringsten, das Angebot (G2, 13, 1:09).

Gruppensupervision (Wieland)

Eine Teilnehmerin der Forschung erwähnt, dass es bei ihr sieben Mal pro Jahr eine Supervision im Ausmaß von je eineinhalb Stunden gäbe, bemängelte aber die kurze Dauer der einzelnen Supervisionen, da man eine gewisse Zeit brauche, um sich auf die Themen einzulassen und die Zeit dann aber beinahe schon wieder um sei.

[...] Sieben Einheiten, also das sind eineinhalb Stunden pro. Wenig Zeit weil oft muss man ja erst einmal in ins Gefühl reinkommen und oft ist dann zum Schluss ist die Zeit dann so, so jetzt wären wir im Thema drinnen aber es ist dann schon wieder (G3, I3, 42:19).

Fünf der Befragten berichten, dass sie mindestens einmal pro Monat an einer Gruppensupervision teilnehmen. Der Rest der TeilnehmerInnen hat im Gegensatz dazu nur alle zwei Monate die Möglichkeit einer Gruppensupervision. Die ausführende Supervision ist schon seit vielen Jahren dieselbe.

Ja wir haben auch regelmäßig Team-Supervision. Also einmal im Monat. Für zwei Stunden, da gehen wir schon seit Jahren zur gleichen Supervisorin [...] (G3, I2, 44:42).

Wenn es zu besonders belastenden Ereignissen in der Arbeit kommt, kann bei zwei der ProbandInnen eine zusätzliche Gruppensupervision in Anspruch genommen werden, die freiwillig stattfindet und den Vorfall nochmals aufgreift und bearbeitet. Die Einrichtung einer Fachkraft ist diesbezüglich sehr offen und entgegenkommend, da sie diese zusätzlichen Gruppensupervisionen zeitlich nicht beschränkt und dahingehend auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen eingegangen wird.

Ja das war bei uns auch so bei ganz heftigen Geschichten dass dann auch der Supervisor oder die Supervisorin ins Team gekommen ist, also in die Einrichtung und sich dann Zeit genommen hat so lange wir's brauchen, also das ist dann auch gar nicht zeitlich begrenzt, das hat auch oft schon vier fünf Stunden gedauert. Und das, also je nachdem wie das Team das dann entscheidet und sagt „Ja, wir brauchen das morgen oder übermorgen noch einmal“ dann wird das auch immer genehmigt, also da muss ich schon sagen, also in dieser Hinsicht wird schon gut auf uns geschaut (G3 I2, 46:15).

Einzelsupervision (Wieland)

Bezugnehmend auf die Einzelsupervision kann festgestellt werden, dass die Möglichkeit, diese in Anspruch zu nehmen, zwar prinzipiell bei allen ProbandInnen besteht, bei drei von ihnen aber mit einem großen bürokratischen Aufwand verbunden ist. Trotz dieser Begründung, die erfolgen muss, wird die Einzelsupervision von den Fachkräften aber angefordert und in den

meisten Fällen auch genehmigt. Besonders bei einer Befragten ist die Einrichtung diesbezüglich sehr tolerant. Sie besucht deshalb auch schon seit Jahren in regelmäßigen Abständen Einzelsupervisionen, da sie feststellt, dass durch die Geschichten, mit denen sie in ihrer Arbeit konfrontiert wird, Dinge in ihr ausgelöst werden, die aufgegriffen werden müssen.

Einzelsupervisionen müssen genehmigt werden, also das kenn ich mit der bürokratischen Hürde, dass man sich da drüber traut aber sie genehmigen es einen, das ist schon bisserl der, nur sie hätten es lieber im Bedarfsfall aber es wird genehmigt, also man kriegt, 5 Einheiten ist überhaupt kein Thema mal. Und ich geh' regelmäßig Einzelsupervision, schon lang, schon über Jahre hinweg, weil ich eine gute Supervisorin für mich gefunden hab, da hab ich in meiner vorigen Arbeit schon angefangen damit weil ich gemerkt habe wenn ich mit den Kids so eng arbeite da kommt ganz viel von meiner eigenen Geschichte auf und das ist, das löst viel auf wenn man, wenn man's weiß. Also ich geh da schon lang hin und geh jetzt mittlerweile nicht mehr so verstärkt, so alle zwei drei Monate einmal, Supervision, Einzelsupervision (G3, I1, 43:26).

Eine Untersuchungsperson stellt fest, dass in ihrem früheren Beruf das Angebot der Supervision sehr begrenzt war und sie sehr viel Eigeninitiative zeigen hätte müssen, um eine Einzelsupervision zu bekommen. Aufgrund der starken Belastung in dieser Zeit und der Tatsache, dass diese genau begründet werden müsste, wurde keine Supervision beansprucht. Dass die Leitung der Einrichtung einen dahingehend aufmerksam macht, wäre laut ihr notwendig, war bei ihr aber nicht der Fall

[...] also es hat immer irgendwie zwar vielleicht die Möglichkeit gegeben ja, man hätte können eine Einzelsupervision oder so, dann muss man aber vorbringen mehr oder weniger warum oder so und auch die Begründung, und da merk ich, da war ich sicher dort am ehesten unversorgt und da hätt ich müssen am meisten Eigeninitiative zeigen, aber das war auch in den Phasen wo ich am meisten belastet war. Und wenn man eins weiß ist, dass wenn man in einer Krise ist, dass man nicht dann seine Supervisionen plant, ja, es sei denn es ist schon ganz, da wird man vielleicht schon hingewiesen von einer Leitung, aber das hab ich so nicht erlebt (G2 I3, 1:09:).

Bei besonderen Vorfällen kann, wie auch bei der Gruppensupervision bereits erwähnt, bei zwei der Befragten eine zusätzliche Einzelsupervision beansprucht werden. Dabei wird der Antrag darauf in der Einrichtung dieser ProbandInnen auch keineswegs in Frage gestellt. In einer

Institution gibt es zusätzlich auch im Team SpezialistInnen, die bei Krisen aufgesucht werden können.

Genau, das ist bei uns auch, also wenn so ganz heftige Situationen besonders außergewöhnliche waren, haben wir die Möglichkeit, also wir haben eigens geschultes Personal auch in der Firma, die so diese Krisengespräche führen können und zusätzlich im Bedarfsfall kriegen wir immer Einzelsupervision, also das wird auch gar nicht in Frage gestellt (G3 I1, 45:36).

Intervision (König)

Neben den Supervisionen haben alle Fachkräfte die Möglichkeit Intervisionen wahrzunehmen, welche zusätzlichen Raum bieten, KlientInnenfälle zu besprechen. Eine Fachkraft berichtete, dass die Intervisionstermine sechs Mal im Jahr ohne Anleitung angeboten werden.

Und 6x im Jahr [...] auch Intervisionen die auch Doppeleinheiten sind, also ohne Anleitung. Wo in den meisten Fällen einfach rundum die Klienten einfach besprochen wird (G2. I2, 1:02:02).

Auch zwei weitere TeilnehmerInnen erzählten, dass sie an Intervisionen teilnehmen. Diese können in der Einrichtung je nach Bedarf und Zeit persönlich oder telefonisch abgehalten werden. Die Fachkräfte haben somit immer die Möglichkeit dieses Angebot in Anspruch zu nehmen, wenn sie danach verlangen.

Und vor allem wir haben so viele Intervisionen und Supervisionen, dass du da eh immer gleich wen anrufen kannst und mit wem reden kannst oder wenn's persönlich nicht geht eben telefonisch [...] (G1, I2, 9:25).

Ich kann mich nur anschließen. Also bei uns ist es ähnlich gelagert, wenn irgendwas ist wo man merkt, die Arbeiter gehen an die Grenzen dann wird auch Supervision gemacht oder eben eine Intervision oder so Kleingruppen auch (G1 I1, 12:05).

Wie wichtig das selbstfürsorgerische Angebot und die Vielzahl an Maßnahmen ist, zeigt die folgende Aussage einer Fachkraft. In der Zeit, in der drei KlientInnen zur gleichen Zeit suizidale Verhalten aufwiesen und auch dementsprechende Äußerungen tätigten, war die Fachkraft trotz der multiprofessionellen Unterstützung sehr gefordert, diese Betreuungen gut und stabil zu

bewältigen. Aufgrund dessen wurde dieses Thema in einer Intervention eingebracht und geschaut, wie die Fachkraft die langanhaltende und permanente Konfrontation mit diesem Thema, nicht nur auf professioneller Ebene, sondern vor allem persönlich meistern kann.

Naja wobei die Geschichten, die eingebracht werden, bringen die ja mit sich. Also ich hab mal eine Phase gehabt, da hab ich 3 Klienten gehabt, die gleichzeitig suizidal waren und sozusagen über einen gewissen Zeitraum Äußerungen getätigt haben, sich das Leben nehmen zu wollen, wobei da eh auch ganz viel mit Psychiatern und Fachärzten zusammengearbeitet wurde, Gott sei Dank. Aber allein, dass das über eine gewisse Zeit gegangen ist, hab ich das mal eingebracht und hab ich über diese 3 Fallbeispiele meine Situation eingebracht. Im Zusammenhang mit dieser permanenten Konfrontation mit dem Suizidgedanken dieser 3 Menschen. Und dann ist sehr wohl auf meine Situation eingegangen worden und weniger auf diese 3, weil, die waren eh versorgt. Also da ist es dann eher mehr darum gegangen, wie ich da gut drüber komm. Und wo da meine Grenzen sind, und was das vielleicht mit mir zu tun hat oder wo nicht (G2, I2, 1:03:44).

7.3.4 Auswirkungen der Selbstfürsorge (Wieland)

Blicken wir auf die Frage, inwiefern die Selbstfürsorge die Fachkräfte entlasten beziehungsweise bereichern kann, lässt sich erkennen, dass sich alle Befragten auf irgendeine Art und Weise durch die betriebene Selbstfürsorge besser fühlen. Wie auch die Theorie bereits beschreibt, ist es für das Fachpersonal in diesem Berufsfeld aufgrund der vielen Herausforderungen und täglichen Belastungen besonders wichtig, achtsam mit sich umzugehen und gut für sich selbst zu sorgen. Dadurch kann die Handlungsfähigkeit im Beruf erhalten und die psychische Gesundheit gestärkt werden. Welche Maßnahmen im Sinne der Selbstfürsorge getroffen werden, unterscheidet sich von Mensch zu Mensch, die Wirkung bleibt aber zum größten Teil dieselbe.

So bemerken fünf der Untersuchungspersonen, dass ihnen der längere Heimweg von der Arbeit, sei es mit dem Auto oder mit dem Fahrrad, nicht zu schaffen mache, ganz im Gegenteil, die Zeit die der Heimweg in Anspruch nimmt wird genutzt, um den Tag Revue-passieren zu lassen und ist ein wichtiges Mittel der Reflexion. Kommt man dann zuhause an, ist der Arbeitstag abgeschlossen. Besonders das Radfahren wird von zwei Personen als wichtiges

Bewegungsmittel erwähnt, vor allem beim Weg in die Arbeit. Es wird beschrieben, dass man beim Radfahren viel mehr wahrnehmen kann als im Auto und man somit auch viel mehr Raum für die Entfaltung der eigenen Gedanken hat, weil Kopf und Geist frei sind.

[...] und es macht einen riesigen Unterschied, ob ich mit dem Rad oder mit dem Auto heimfahre nach der Arbeit. Weil das Rad fahren das macht den Kopf irgendwie so frei und den Geist und man nimmt seine Umgebung, wo auch immer man durchfährt, ganz anders wahr weil im Auto ist man doch fokussierter auf den Straßenverkehr aber mit dem Rad da kann man wenn man fährt kann man schon ein bisserl schauen und die Gedanken schweifen lassen (G3, I2, 59:51).

Eine Person äußert, dass sie erst dann mit der Arbeit abschließen kann, wenn die Dokumentation verfasst wurde, davor kreisen ihr die Ereignisse des Tages ständig im Kopf herum. Wenn gerade keine Motivation zum Verfassen der Dokumentation vorhanden ist oder Auto gefahren wird, nimmt die Befragte sich die Vorfälle des Tages am Handy auf und schreibt das Aufgenommene zu einem späteren Zeitpunkt nieder.

Bei mir ist es erst abgeschlossen, wenn ich Doku schreib. Wenn ich es nicht mach, hab ich schon alles noch im Hinterkopf. Wenn ich es mal vergesse, dann muss ich es aber daheim aufschreiben damit es weg ist. Dann kann ich erst entspannen. Und wenn ich es nicht aufschreiben kann, weil ich zu faul bin, dann nehme ich es mir auf. Ich sag immer nur den Anfangsbuchstaben des Kindes und nehme es während der Autofahrt, mit dem Handy, auf. Und am nächsten Tag nehme ich es her und schreib meine Doku (G1, I2, 1:11:59).

Als Auswirkung der Selbstfürsorge sehen drei der Fachkräfte die positive Wirkung auf die KlientInnen. Sie sind der Meinung, dass das Fachpersonal dann besonders gut arbeiten kann und nah an die KlientInnen rankommt, wenn ausreichend Selbstfürsorge betrieben wird und das Nervensystem stabil ist. Wie gut sie im Sinne der Selbstfürsorge momentan aufgestellt sind, merken sie beispielsweise daran, wie sie auf andere wirken, wie ihr eigenes Zeitmanagement ist, an den Verhaltensweisen der Kinder, die plötzlich nicht mehr auffällig sind und daran, dass Eltern oder andere Personen sich ihnen anvertrauen, öffnen und sich wohlfühlen. Dadurch entsteht die Möglichkeit, dass Eltern ihre Kinder von einer ganz anderen Seite kennenlernen können, die ihnen wieder Hoffnung schenkt.

[...] weil wenn, wenn Fachkräfte gut für sich selber sorgen, damit ein Nervensystem in einem guten Zustand ist, dann braucht's keine großen pädagogischen

Interventionen und Pläne und Programme, sondern dann reguliert sich das im Raum und dann kehrt eine Ruhe ein und dann ist ein Spiel möglich und dann gehen die auffälligen Verhaltensweisen zurück und, war nicht nur einmal, dass uns Eltern sagen „Das ist bei uns nie so“. Und natürlich sind sie da fremd und anders, aber die kommen ja auch öfter und allein dass die Eltern da sitzen können, sich fallen lassen können, einen Tee trinken, da passiert was. Und sie lernen ihre Kinder mal ganz anders kennen und das ist so, für sie oft ein Glücksgefühl, weil sie glauben, sowas gibt's gar nicht, also es ist in ihrer Vorstellungskraft überhaupt nicht vorher da. Und das ist eine Tür dann zu einer anderen Welt, die man dann gemeinsam üben kann. Das sind Auswirkungen (G2, I3, 1:59:58).

Eine andere Untersuchungsperson glaubt daran, dass die Selbstfürsorge dahingehend wirkt, dass sie einen authentisch erscheinen lässt. Zu dieser Meinung kommt er aufgrund dessen, da man durch eigenes Handeln im Sinne der Selbstfürsorge für die KlientInnen greifbarer wird, da sie das Gefühl vermittelt bekommen, es wird ihnen nicht einfach irgendetwas erzählt und vorgeschlagen, sondern aus der eigenen Erfahrung der Fachkräfte heraus gehandelt. Dadurch fühlen sie sich menschlicher und wissen, dass sie nicht die einzigen Menschen sind, die in einem Lernprozess stecken. Vorschläge und Maßnahmen können viel besser angenommen werden, wenn man das, was man stets zu vermitteln versucht, selbst auch beherzigt.

Also ich denk es wirkt sich in einem gewissen Maß, ich hoff hald zumindest dass man als authentisch erlebt wird. Weil ich denk, das ist ja auch eine Form, dass wir ja unseren Klienten versuchen zu vermitteln, dass es so wichtig ist, achtsam mit sich umzugehen und sich kennenzulernen, Grenzen wahrzu-, kennenzulernen, Grenzen für sich sozusagen zu wahren lernen und so weiter. Und ich denk das geht wesentlich leichter, wenn ich das für mich auch gelernt habe. Mein Gegenüber wird das leichter annehmen können, wenn das Gegenüber das mit einem Menschen bespricht, ich will jetzt gar nicht sagen der das für sich erledigt hat, aber der diesbezüglich auch am Weg ist (G2, I2, 1:56:24).

Mehr als die Hälfte der ProbandInnen stimmt der Aussage zu, dass sie durch das Handeln im Sinne der Selbstfürsorge und Achtsamkeit viel ausgeglichener und entspannter sind. Somit können die Herausforderungen des Arbeitsalltags leichter bewältigt werden. Dabei gilt: Je mehr Freizeitgestaltung, desto mehr innerliche Ruhe und Entspannung in der Arbeit. Drei Fachkräfte betonen aber auch, dass sie besonders dann, wenn im Beruf sehr viel Stress, Druck und Belastung herrscht, mehr ausgleichende Dinge benötigen, die ihnen gut tun. Da aber sehr viel

Energie in den Beruf investiert wird, neigt man des Öfteren dazu, seine eigenen Bedürfnisse zurück zu schrauben.

Sie wirkt einfach ausgleichend. Man wird ruhiger und entspannter und man kann an die schwierigen Verhältnisse am Arbeitsplatz besser und leichter herangehen (G1, I1, 1:08:09).

Eigentlich ist es so, umso stressiger der Arbeitsalltag, umso mehr wirst du in der Freizeit tun, also Dinge tun die mir hald gut tun. Und da tendiert man leider oft dazu, dass man das zurückschraubt. Weil man keine Zeit oder keine Energie mehr hat oder dann hast hald noch tausend Termine [...] (G3, I1, 1:09:26).

Auch eine weitere Fachkraft sieht die Notwendigkeit der Selbstfürsorge darin, die Fachkräfte zu stärken und sie in ihrem Handeln zu unterstützen. Gute Arbeit kann nur dann geleistet werden, wenn man gut für sich selbst sorgt.

Man braucht einfach, damit man a gute Arbeit leisten kann. Denn wenn die individuelle Selbstfürsorge nicht da ist, kann man meiner Meinung nach nicht wirklich mit Kindern, Jugendlichen und deren Eltern arbeiten (G1, I2, 1:08:22).

Als Abschluss dieses Kapitels wird ein Zitat angeführt, welches sehr gut darstellt, welch großen Einfluss die Selbstfürsorge hat, und zwar nicht nur auf das berufliche, sondern auch auf das private Leben. Selbstfürsorge ist für diese Fachkraft ein unumgänglicher Weg, wenn der Beruf zu etwas viel Größerem werden soll und nicht mehr nur als Beruf gesehen wird, sondern als eine Tätigkeit, für die man geschaffen wurde und die mit voller Leidenschaft ausgeführt werden kann. Das berufliche und das private Leben wird als ein großes Ganzes gesehen, das nicht voneinander zu trennen ist und sich gegenseitig beeinflusst und die Selbstfürsorge sorgt dafür, dass dieses Leben zu einem besonders schöpferischen wird. Dies wird als besonders kräftigend und bereichernd empfunden, denn das Leben wird dadurch bunter, aufregender, interessanter und kreativer und lässt jedes Ich sein eigenes Lebenskunstwerk gestalten.

Ich würd sagen, dass das den Unterschied gemacht hat und macht in meinem beruflichen Handeln und Wirken, zwischen Beruf und Berufung, also der Weg der Selbstfürsorge ist auch für mich ein Berufungsweg, hängt mit, bringt mich in die, oder hängt mit der Berufung zusammen. Und macht mein Leben insgesamt zu einem, oder, wurscht jetzt ob Arbeitsleben oder Privat, ist ja alles eins, es steckt ja alles in einer Haut, zu einem schöpferischen Leben. Die große Bereicherung, dass ich jetzt dadurch eine schöpferische, an die schöpferische Quelle angebunden bin

oder einer, ein schöpferisches Leben führe. Und ein schöpferisches Leben, eben da binde ich wieder an auch an das, weil der Quell sprudelt sowieso, ist man angebunden oder nicht hald. Also das schöpferische, oder dass das eigene Leben für mich dadurch, wenn man's anders formulieren will, mehr und mehr zum Kunstwerk wird. Weil das ist schöpferisch, nicht? Kreativ ist schöpferisch (G2, 11, 2:08:19).

8 Diskussion der Ergebnisse (König & Wieland)

Dieses Kapitel soll dazu dienen, die oben beschriebenen empirischen Ergebnisse der durchgeführten Gruppendiskussionen mit den Ergebnissen der Theorie zu vergleichen bzw. zu verbinden und im selben Schritt die Forschungsfragen, denen diese Arbeit zugrunde liegt, zu beantworten. Aufgrund dessen werden im Folgenden die Forschungsfragen erneut angeführt.

Für die vorliegende Forschungsarbeit wurde zum einen die Frage formuliert, welche vielfältigen Herausforderungen die Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen für SozialarbeiterInnen und SozialpädagogInnen mit sich bringen. Zum anderen wurde sich mit der Frage auseinandergesetzt, inwiefern die Selbstfürsorge in diesem Zusammenhang die Fachkräfte in der Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen beeinflusst. Aufgrund der Komplexität dieser Forschungsfrage wurde diese in zwei weitere Fragen gegliedert, welche sich sowohl damit beschäftigen, wie die Selbstfürsorge im Hinblick auf individueller, professioneller und institutioneller Ebene aussieht als auch damit, wie die Selbstfürsorge die Fachkräfte entlasten und ihre Arbeit bereichern kann.

Um auf die Frage einzugehen, welche vielfältigen Herausforderungen in der Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen in Erscheinung treten, werden die genannten Beiträge der befragten Fachkräfte zusammengefasst. Es kann gesagt werden, dass sich die TeilnehmerInnen beruflich gesehen häufig selbst einen großen Druck machen, weil sie die Betreuungsarbeit so gut und professionell wie möglich gestalten möchten. Diesbezüglich wurde auch erwähnt, dass man eine zu hohe Erwartungshaltung an sich selbst hat und dies wiederum zu Belastungen führen kann. Dies deckt sich auch mit den theoretischen Ergebnissen der vorliegenden Arbeit, wie im Kapitel 2 festgehalten wird. Vor allem die TeilnehmerInnen, welche schon lange in der Sozialen Arbeit beschäftigt sind, berichteten, dass sie aufgrund ihrer Erfahrung gelernt haben, Fehler machen zu dürfen und aus diesen profitieren können. Der

meistgenannte Grund für die Herausforderung und Belastung am Arbeitsplatz ist die Tatsache, tagtäglich mit den vielfältigen, tragischen Schicksalen und Geschichten der traumatisierten Kinder und Jugendlichen konfrontiert zu werden. Auch Weiß (2011) betont die schwierigen Leidensgeschichten der KlientInnen als Hauptgrund dafür, sich in der Arbeit belastet und überfordert zu fühlen und somit gefährdet dafür zu sein, psychisch zu erkranken (vgl. Weiß 2011, S. 202). Sich davon nicht beeinflussen zu lassen, fällt sehr vielen Befragten sehr schwer. Somit arbeiten viele daran, das Nähe und Distanz Verhältnis in Balance zu halten. Zum anderen sind es die nicht vorhersehbaren alltäglichen, organisatorischen oder strukturellen Arbeiten, welche viele TeilnehmerInnen besonders herausfordern. Das Verfassen von Konzepten, Planungen oder Projekten ist für viele neben der sozialpädagogischen/sozialarbeiterischen Arbeit kaum möglich und beansprucht somit weitere Zeit, welche sie zum einen länger an die Arbeitszeit bindet und zum anderen in der Betreuungsarbeit nutzen könnten. Ein weiterer belastender und herausfordernder genannter Aspekt war die Tatsache, dass die vorgegebenen Sparmaßnahmen die Arbeit der Fachkräfte enorm beeinflusst. Die Fachkräfte stehen täglich vor den Herausforderungen ihre Arbeitszeiten trotz Personalmangels nicht zu überziehen bzw. die KlientInnentermine so zu koordinieren, dass diese und gegebenenfalls auch andere Fachkräfte anwesend sein können. Diese genannten Belastungen zum Thema Struktur, Organisation und Koordination werden in Kapitel 2.1, in dem auf Poulsens Studie eingegangen wurde, ebenfalls gut zum Ausdruck gebracht. Die Ergebnisse ihrer Forschung zur Frage, mit welchen Stressoren, Belastungen und Schwierigkeiten die Fachkräfte im Berufsalltag zeigten, dass die Hauptbelastungen darin liegen, unter Kostendruck zu stehen, zu viel Arbeit und zu viele Aufgaben zu haben und aufgrund eines ständigen Personalmangels andauernd einspringen und Überstunden leisten zu müssen (vgl. Poulsen 2012, S. 55). Eskalationen während der Arbeitszeit zählen ebenso zu häufig genannten Belastungen. Vor allem wenn diese auch an Körperstellen zu sehen sind, welche man nicht verdecken kann. Die Ohnmacht, die während eines Gewaltangriffs entsteht, ist für viele deutlich spürbar. Weiß (2011) erwähnt, dass es aufgrund dieser vielfältigen Herausforderungen, denen das Fachpersonal ausgesetzt ist, nicht verwunderlich sei, dass es in diesem Zusammenhang immer wieder und zunehmend zu psychischen Erkrankungen und Überlastungsreaktionen komme (vgl. Weiß 2011, S. 202). Dies wird auch bei den ProbandInnen sichtbar. Die Auswirkungen der genannten Herausforderungen und Belastungen wirken sich bei den befragten Fachkräfte nicht nur auf die körperliche, sondern auch auf die psychische Gesundheit aus. Stress, Schlafmangel, Appetitlosigkeit, Gereiztheit, Burnout sowie sekundäre Traumatisierungen sind genannte Folgen, welche die Soziale Arbeit mit sich bringen kann. Umso wichtiger ist es daher auf seine Gesundheit und auf das Selbst zu

achten, damit man eine professionelle und handlungsfähige sozialpädagogische/sozialarbeiterische Arbeit gewährleisten kann. Durch die Selbstfürsorge und Achtsamkeit können die Fachkräfte durch die Fallarbeit nicht nur einen Selbstbezug herstellen, sondern auch einen Ausgleich zur Arbeit finden.

Um zu beantworten, wie die Selbstfürsorge im Hinblick auf die drei Ebenen Individuum, Profession und Institution gestaltet werden kann, werden die einzelnen Ebenen nun in den Blick genommen. Durch die Selbstfürsorge und Achtsamkeit können die Fachkräfte durch die Fallarbeit nicht nur einen Selbstbezug herstellen, sondern auch einen Ausgleich zur Arbeit finden. Die Selbstfürsorge wird jedoch nicht nur seitens der individuellen Ebene gesehen, sondern ebenso auf der professionellen und institutionellen. Um die individuelle Selbstfürsorge zusammenzufassen, gaben die Fachkräfte an, dass sie zum einen Sport nutzen, um dem Stress und den Anforderungen zu entfliehen. Zum anderen bieten ihnen aber auch die Natur, Tiere, Musik und feste Rituale einen effektiven Ausgleich, um mit sich selbst wieder in Einklang zu kommen. Vor allem das soziale Umfeld ist eine wichtige Stütze, wenn herausfordernde Zeiten zu bewältigen sind. Abschließend kann gesagt werden, dass die Methoden der individuellen Selbstfürsorge sehr persönlich gestaltet werden und niemandem vorgeschrieben werden kann, wie Selbstfürsorge auf individueller Ebene betrieben werden soll. Jeder muss für sich selbst etwas finden, das ihm gut tut. Fengler (1994) sieht Methoden der Selbstfürsorge dann als sinnvoll, wenn sie leicht verfügbar sind, das Wohlbefinden verbessern und den Gedanken beinhalten, sich selbst oder anderen etwas Gutes zu tun. Welche Maßnahmen dies sind, müsse jeder für sich erkennen, weshalb es hilfreich ist, aufmerksam und offen durch den Tag zu gehen (ebd., S. 199).

Bevor nun auf die institutionelle Ebene eingegangen wird, werden die genannten Beiträge zur professionellen Ebene erläutert. Die befragten Fachkräfte gaben an, dass sie während ihrer Ausbildung zur SozialpädagogIn bzw. SozialarbeiterIn kaum mit den Inhalten der Selbstfürsorge und Achtsamkeit in Berührung kamen. Somit hatten sie zum Zeitpunkt des Berufseintritts kaum Erfahrungen mit den Themen Reflexion, Supervision oder Intervision machen können. Besonders die Auseinandersetzung mit Reflexion und das Erlernen eines eigenen, reflektierten Handelns wäre aber bereits in der Ausbildung ein äußerst wichtiger Faktor für eine spätere stabile Basis. Kritisch zu reflektieren bietet den Fachkräften laut Spitzer (2001) nämlich die Möglichkeit, neue Erkenntnis- und Handlungsfähigkeiten zu erlangen. Außerdem ergibt sich durch Reflexion die Chance, das eigene Handeln und das Handeln anderer besser zu verstehen und nachvollziehen zu können. Um professionell Agieren und

handlungsfähig bleiben zu können, bedarf es einer regelmäßigen Auseinandersetzung mit dem Selbst (ebd., S. 255-257). Bei den befragten Fachkräften konnte festgestellt werden, dass diejenigen mit längerer Berufserfahrungen Fortbildungen wählen, welche sich mit mehr Selbsterfahrungsprozessen auseinandersetzen. Wichtig zu erwähnen ist hierbei, dass sich der österreichische Berufsverband für akademische Soziale Arbeit vermehrt dafür einsetzt, dass auch StudentInnen während der Ausbildungszeit die Möglichkeit bekommen, sich mit selbstfürsorgerischen Inhalten zu beschäftigen. Aufgrund dessen sind die selbstfürsorgerischen Inhalte auf der individuellen Ebene umso wichtiger, damit die Fachkräfte einen Raum haben, die oben genannten Herausforderungen und Belastungen bewältigen zu können. Die institutionellen Maßnahmen hinsichtlich der Selbstfürsorge beschäftigen sich nicht nur mit den Angeboten an Supervision und Intervisionen, sondern auch mit Teamsitzungen, Fallbesprechungen sowie der Leitungsperson und TeamkollegInnen. Wesentlich ist, dass die Leitungsperson einer Einrichtung u.a. bei der MitarbeiterInnenauswahl darauf achten muss, ob sie/er ins Team passt. Der Zusammenhalt und das gegenseitige Verständnis spielen eine wichtige Rolle, wenn es um selbstfürsorgerische Maßnahmen geht. So berichteten auch die Fachkräfte, dass ein gutes Team viel abnehmen kann und der Verlass und die Unterstützung enorme Hilfestellungen sind. Der Rückhalt des Teams bietet somit auch in den vorgeschriebenen Supervisionen und Teamsitzungen Sicherheit. Alle befragten Fachkräfte berichteten, dass sie sowohl Supervisionen, Intervisionen, Teamsitzungen und Fallbesprechungen angeboten bekommen. Die Gruppendiskussionen zeigten jedoch, dass die Dauer und Häufigkeit dieser Angebote variieren können. Somit haben manche Fachkräfte häufiger die Möglichkeit sich mit professionellen SupervisorInnen auseinanderzusetzen als andere. Auch die Teamsitzungen und Fallbesprechungen variieren hinsichtlich der Dauer und Häufigkeit. Insgesamt ist der Großteil der GruppenteilnehmerInnen zufrieden mit dem Angebot an institutioneller Selbstfürsorge, einige von ihnen sind jedoch der Ansicht, dass durchaus noch mehr Supervisionen angeboten werden könnten. Vor allem soll das In-Anspruch-Nehmen einer Einzelsupervision leichter genehmigt werden. So kann zusammengefasst gesagt werden, dass zwar das Angebot gegeben sein muss, doch je nach Einrichtung entschieden werden kann, ob diesbezüglich mehr oder weniger angeboten wird. Festgehalten werden kann außerdem, dass Fachkräfte, welche sich häufig und kontinuierlich mit selbstfürsorgerischen Maßnahmen beschäftigen, ausgeglichener und ruhiger sind und sich besser fühlen. Ebenso sind befragte Fachkräfte der Meinung, dass sie aufgrund der eigenen Selbstfürsorge besser arbeiten können. Das Nervensystem ist somit stabil und die Arbeit kann professionell und selbstbemächtigt erledigt werden.

Luise Reddemann (2003) definiert Selbstfürsorge als “liebvollen, wertschätzenden, achtsamen und mitfühlenden Umgang mit mir selbst und Ernstnehmen der eigenen Bedürfnisse” (Reddemann 2003, S. 82). Da das Ziel der Selbstfürsorge darin liegt, psychische Belastungen zu beseitigen und im Sinne der Gesundheitsvorsorge zu agieren, ist sie besonders in beruflichen Feldern von großer Bedeutung, in denen vielfältige Herausforderungen im Alltag auftreten, die die psychische Gesundheit gefährden können (Geng 2013, S. 12). Poulsen (2009) sieht den Schlüssel zum Wohlbefinden darin, eine Balance zwischen den vier grundlegenden Lebensbereichen zu schaffen, welche sich laut ihr in soziales, spirituelles, körperliches und mentales Leben gliedern. Geht man nun darauf ein, wie die Selbstfürsorge die von uns befragten Fachkräfte entlasten bzw. bereichern kann, wird klar ersichtlich, dass die Selbstfürsorge einen sehr großen Teil zu ihrem Wohlbefinden beiträgt. Auf der individuellen Ebene obliegt es der eigenen Verantwortung, wie und in welchem Ausmaß Selbstfürsorge betrieben wird, die ProbandInnen erkennen aber die Wichtigkeit und Notwendigkeit, weshalb sie versuchen, eine Breite an selbstfürsorgerischen Methoden anzuwenden. Sei es körperlich, kreativ, mental oder emotional - auch wenn die Ausführung sich unterscheidet, ist das Ergebnis dasselbe: Die Fachkräfte fühlen sich stabiler, gesünder, entspannter und ruhiger. Sie befinden sich im inneren Gleichgewicht, bemerken, wenn etwas im Inneren nicht mehr ganz stimmt und greifen meist früh genug ein. Sie bleiben somit handlungsfähig und können tagtäglich eine professionelle, wertvolle Arbeit leisten. Auch die institutionelle Einrichtung kann sie dahingehend entlasten, indem herausfordernde Situationen im Team besprochen werden können und die ständige Möglichkeit der Reflexion besteht, sei es bei Teamsitzungen, Supervisionen oder Interventionen. Da hier auch gegenseitige Hilfestellungen erfolgen, können wichtige neue Erkenntnisse und Handlungsweisen gewonnen werden, die die Fachkräfte in Zukunft anwenden können und sie somit in ihrer Arbeit bereichern. Aufgrund dieser Ergebnisse kann somit zusammengefasst gesagt werden, dass in der Zusammenarbeit mit traumatisierten Kindern- und Jugendlichen zwar eine Reihe von vielfältigen, schwierigen Herausforderungen und Belastungen vorherrschen, diese jedoch aufgrund von ausreichender Selbstfürsorge und Achtsamkeit positiv bewältigt werden können.

9 Resümee und Ausblick (König & Wieland)

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Selbstfürsorge war für uns eine sehr wichtige, da wir die Erkenntnisse aus dieser Arbeit hervorragend für unseren eigenen Berufsweg nutzen können.

Außerdem wurde seitens der UntersuchungsteilnehmerInnen immer wieder betont, dass das Thema Selbstfürsorge ein besonders wichtiges in der Zusammenarbeit mit traumatisierten Menschen ist, ihm aber viel zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Bereits in den verschiedenen Ausbildungswegen sollte unserer Meinung nach ein viel größeres Augenmerk darauf gelegt werden, wie sich Selbstfürsorge gestalten kann, um auf diesem Weg bereits eine Basis an Grundwissen zu schaffen und die Studierenden für dieses Thema zu sensibilisieren. Auch wenn unsere ProbandInnen äußerten, dass ein gewisser Leidensweg dazugehöre, um die Selbstfürsorge für sich zu entdecken und sich weiterentwickeln zu können, soll die Ausbildung doch dafür sorgen, dass ein gewisses Maß an Methoden der Selbstfürsorge bekannt ist. Besonders wenn man erst in den Beruf einsteigt und die vielfältigen Herausforderungen und Belastungen ganz neu sind und einen anfangs überfordern soll das Wissen bereits vorhanden sein, welche Möglichkeiten es gibt, um gut für sich selbst zu sorgen.

Im Folgenden wird ein Beispiel erwähnt, welches laut einer Fachkraft und Expertin ein Anhaltspunkt für alle Einrichtungen sein soll, um eine ausreichende institutionelle Selbstfürsorge sicherstellen zu können. Die teilnehmende Fachperson erzählte von einer Einrichtung, in welcher sie früher arbeitete und bei der die Selbstfürsorge und Achtsamkeit einen besonderen Stellenwert hatte. Der Tag startete mit einem Morgenritual, bei dem sich sowohl die Fachkräfte als auch die KlientInnen trafen und persönliche Befindlichkeiten ausgetauscht wurden. Bevor sie in den Arbeitstag über gingen, wurde anhand eines Achtsamkeitsrituals die Morgenrunde beendet und besprochen, was an diesem Tag alles zu erledigen ist. Außerdem gab es monatliche Teamsupervisionen, welche zum einen für die Fachkräfte und zum anderen für die KlientInnen abgehalten wurden. Damit die Inhalte der einzelnen Supervisionen zusammengetragen werden konnte, wurden zusätzliche Betreuungsteams und Jugendlichtenteams gebildet. Um auch wöchentliche Teamsitzungen abhalten zu können, wurden für die Fachkräfte und KlientInnen weitere Termine zur Verfügung gestellt. Damit sich nicht nur die Fachkräfte fortbilden konnten, wurde ein zusätzliches Budget für die KlientInnen eingeplant – somit hatten alle Beteiligten die Chance sich weiter zu bilden. Die Fortbildungen wurden u.a. anhand von Kreativtagen und hohen Selbsterfahrungsanteil abgehalten und die Betreuungstage wurden täglich mit einem Abschlussrituals beendet.

Aufgrund dessen wurden ausführliche und tolle Maßnahmen gesetzt, welche nicht nur die Fachkräfte, sondern auch die KlientInnen versorgt haben. Diese Struktur und Organisation der einzelnen Maßnahmen wurden eng geplant und gut durchdacht. Die Fachkraft beschreibt den ausführlichen Ablauf der einzelnen Schwerpunkte als absolut beispielhaft und gut. Einrichtungen welche weniger anbieten, beschreibt sie als fahrlässig. Ihrer Meinung nach

sollten alle Fachkräfte und KlientInnen diese Möglichkeit haben, anstatt vor lauter Überforderung und Belastung auszubrennen.

Es war nämlich so, morgens, ein Morgenzusammensitzen, Jugendliche und Betreuungsteam und junge Erwachsene waren das, ja, ein so ein „Hallo, wie geht's?“. Jede Person spricht nur über sich mit abschließen von der Runde dann mit Gelassenheitsgebet oder nein mit Achtsamkeit, da gibt's so eine Achtsamkeit „Achte gut auf diesen Tag, blablabla“, so ritualisiert, oder? Dann organisatorische, kurze Besprechung, also Arbeitseinteilung. Wer tut was, ja, damit man auch in die Arbeit starten kann alle miteinander. Dann monatlich sowieso Teamsupervision, monatlich für die Jugendlichen und jungen Erwachsenen, für die KlientInnen eigene Supervision mit eigenem Supervisor natürlich, dann wöchentlich Teamsitzung sowieso, gleichzeitig Teamsitzung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, haben ja eigene Teamsitzungen gehabt. Dann noch eine eigene Sitzung wo das Jugendlichenteam und das Betreuungsteam, das muss ja irgendwie wieder zusammenkommen, sich koordiniert hat, na, mit Sprecher oder hald irgendeine Zusammenkunft war da. Das war dann auch klar. Dann Fortbildungen für alle, fürs Team und für die Jugendlichen, jungen Erwachsenen, ja, haben wir alle ein Fortbildungsbudget gehabt, Fortbildungen auch teilweise (G2, I1, 1:13:22).

[...] also Fortbildungen auch mit Selbsterfahrungsanteil, Kreativtage zum Beispiel extra, gemeinsame Kreativaktivitäten, Abends, haben wir da nicht auch ein kurzes Abschieds-, Abschlussdings gehabt? Also weiß ich nicht, solche Sachen, ja das war eine Struktur, total dicht, also der ganze Alltag von der Einrichtung war durchzogen von Strukturen für Selbstfürsorge verschiedenster Art, und das war gut und das war genug. Und alles andere ist nicht genug, sag ich jetzt einmal. So soll's sein und alles andere ist eine Frechheit und fahrlässig eigentlich, nämlich in alle Richtungen. Man verheizt die Leute, die Fachkräfte werden ja alle verheizt dann nicht, mehr oder weniger, es wirkt sich negativ auf die Arbeit aus, es gehört sich einfach nicht (G2, I1, 1:15:06).

Wir sehen die Maßnahmen dieser Einrichtung im Sinne der Selbstfürsorge ebenfalls als absolut bemerkenswert und als tolles Beispiel dafür, wie Institutionen ihre MitarbeiterInnen entlasten und somit die Arbeitsqualität erhalten bzw. steigern können. Hohe Zufriedenheit in der Arbeit wirkt sich selbstverständlich auch auf die Arbeitsleistung aus und vor allem in besonders

kritischen Berufsfeldern, in denen eine hohe psychische Belastung herrscht, ist es wichtig, darauf Acht zu geben, dass die Fachkräfte ausreichend versorgt werden, um gesund und stabil arbeiten zu können. In Zukunft wäre es unserer Meinung demnach wünschenswert, die Angebote der Selbstfürsorge im Hinblick auf Ausbildung und Einrichtung zu erweitern und intensiver darauf einzugehen.

Literaturverzeichnis

Angermayr, Markus (2009): Dasein – Atmen – Achtsamkeit. Existenzanalyse und vorreflexives leibliches Erleben. Online verfügbar unter: <http://markusangermayr.at/onewebmedia/Dasein-Atmen-Achtsamkeit%202009.pdf> [28.09.2019].

BAG Traumapädagogik (2011): Standards für traumapädagogische Konzepte in der stationären Kinder- und Jugendhilfe. Online verfügbar unter: [file:///C:/Users/valer/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/positionspapier_11-2011%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/valer/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/positionspapier_11-2011%20(1).pdf) [10.07.2019].

Baierl, Martin (2016a): Traumaspezifische Bedarfe von Kindern und Jugendlichen. In: Gahleitner, Silke B./Hensel, Thomas/Baierl, Martin/Kühn, Martin/Schmid, Marc (Hrsg.): Traumapädagogik in psychosozialen Handlungsfeldern: Ein Handbuch für die Jugendhilfe, Schule und Klinik. 2. unveränderte Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, S. 72-90

Baierl, Martin (2016b): Mit Verständnis statt Missverständnis: Traumatisierung und Traumafolgen. In: Baierl, Martin/ Frey, Kurt (Hrsg.): Praxishandbuch Traumapädagogik. Lebensfreude, Sicherheit und Geborgenheit für Kinder und Jugendliche. 3. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 21-46.

Baierl, Martin (2016c): Dir werde ich helfen. Konkrete Techniken und Methoden der Traumapädagogik. In: In: Baierl, Martin/ Frey, Kurt (Hrsg.): Praxishandbuch Traumapädagogik. Lebensfreude, Sicherheit und Geborgenheit für Kinder und Jugendliche. 3. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 80-107.

Baierl, Martin/Götz-Kühne, Cornelia/Hensel, Thomas/Lang, Birgit/Strauss, Jochen (2016): Traumaspezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In: Gahleitner, Silke B./Hensel, Thomas/Baierl, Martin/Kühn, Martin/Schmid, Marc (Hrsg.): Traumapädagogik in psychosozialen Handlungsfeldern: Ein Handbuch für die Jugendhilfe, Schule und Klinik. 2. unveränderte Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, S. 59-71.

Bergner, Thomas M. H. (2009): Burnout Prävention. Das 9-Stufen.Programm zur Selbsthilfe. Stuttgart: Schattauer GmbH.

Blank, Renate (2011): Gruppendiskussionsverfahren. In: Naderer, Gabriele/Balzer, Eva (Hrsg.): Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis. Grundlagen – Methoden – Anwendungen. 2. überarbeitete Aufl. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 289-312.

Blechinger, Christian (2003): Glücklich in sozialen und therapeutischen Berufen. Bedürfnisse erkennen und umsetzen. Weinheim: Beltz.

Clos, Claudia (2016): Gesund im Job. So stärken Sie Ihre körperliche und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Bern: Hogrefe Verlag.

Csikszentmihalyi, Mihaly/Schiefele, Ulrich (1993): Die Qualität des Erlebens und der Prozess des Lernens. In: Zeitschrift für Pädagogik, 39. Jg., H. 2, S. 207-221.

Dörr, Margret/Müller, Burkhard (2012): Einleitung: Nähe und Distanz als Strukturen der Professionalität pädagogischer Arbeitsfelder. In: Dörr, Margret/Müller Burkhard (Hrsg.): Nähe und Distanz. Ein Spannungsfeld pädagogischer Professionalität. 3. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 7-31.

Dresing, Thorsten/Pehl, Thorsten (2010): Transkription. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 723-733. Online verfügbar unter: https://www.springer.com/de/book/9783531167268?gclid=EAIaIQobChMI2a2175mF5gIVGvIRCh3pxQpvEAAAYASAAEgJH-_D_BwE [25.11.2019].

Drüge, Marie/Schleider, Karin (2015): Merkmale der Supervisionspraxis in der Sozialen Arbeit. In: Organisationsberatung Supervision Coaching. Jg. 2015, H. 22, S. 385-395. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/article/10.1007/s11613-015-0438-9> [10.08.2019].

Fengler, Jörg (1994): Helfen macht müde. Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation. 3. Aufl. München: Pfeiffer.

Friedrich, Andrea (2010): Personalarbeit in Organisationen Sozialer Arbeit. Theorie und Praxis der Professionalisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-531-92153-2.pdf> [03.08.2019].

Frittum, Markus (2012): Humor und sein Nutzen für SozialarbeiterInnen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-531-94350-3.pdf> [10.08.2019].

Fröhlich-Gildhoff, Klaus/Rönnau-Böse, Maike (2015): Resilienz. 4. Aufl. München: Ernst Reinhardt Verlag. Online verfügbar unter: <https://www.utb-studi-e-book.de/Viewer2.0/pdfviewer/index/viewer?isbn=9783838545196&access=1e3eae2f22c19e66b1ce77400dffbcdf&code=e3b418ca638b490ba1fdeb4605411ef0&q=&lang=de&key=&page=&label=A&prodId=1759&hash=f289dcf7a34ff58aee22ab2967feadf5&token=f289dcf7a34ff58aee22ab2967feadf5×tamp=e3b418ca638b490ba1fdeb4605411ef0> [13.08.2019].

Gabriel, Thomas (2005): Resilienz - Kritik und Perspektiven. In: Zeitschrift für Pädagogik. 51. Jg., H. 2, S. 207-217. Online verfügbar unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2011/4749/pdf/ZfPaed_2005_2_Gabriel_Resilienz_Kritik_Perspektiven_D_A.pdf [03.08.2019].

Gahleitner, Silke Birgitta (2010): Kleine Kinder in kritischen Lebenslagen. Was Fachkräfte über Traumata wissen müssen und wie sie helfen können. In: Sozial Extra, 34. Ausgabe, S. 46-49. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12054-010-0139-8.pdf> [22.05.2019].

Geng, Veronika (2013): Gesundheitsprävention. In: Krankenhaus-Hygiene + Infektionsverhütung. 35. Jg., H. 1, S. 12-13.

Griebler, Robert/ Winkler, Petra/Gaiswinkler, Sylvia/ Delcour, Jennifer/ Juraszovich, Brigitte/Nowotny, Monika/Pochobradsky, Elisabeth/Schleicher, Barbara/Schmutterer, Irene (2017): Österreichischer Gesundheitsbericht 2016. Berichtszeitraum 2005–2014/2015. Wien: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen.

Hass, Kirsten (2013): Depression als Chance? In: Müller-Rörich, Thomas/Hass, Kirsten/Margue, Françoise/Van den Broek, Annekäthi/Wagner, Rita (Hrsg.): Schattendasein. Das unverstandene Leiden Depression. 2. Aufl. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, S. 211-222). Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-642-31701-9.pdf> [10.08.2019].

Höfer, Silvia (2017): Vernetzung von ambulanter Traumapsychotherapie und Traumapädagogik. In: Gahleitner, Silke Birgitta/Hensel, Thomas/Baierl, Martin/Kühn, Martin/Schmid, Marc (Hrsg.): Traumapädagogik in psychosozialen Handlungsfeldern. Ein Handbuch für Jugendliche, Schule und Klinik. 3. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 210-221.

Jegodtka, Renate (2016): In: Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke (Hrsg.): Handbuch Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz, S. 139-153.

- Kuckartz, Udo/Rädiker, Stefan (2014):** Datenaufbereitung und Datenbereinigung in der qualitativen Sozialforschung. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS, S.383-396. Online verfügbar unter: https://www.springer.com/de/book/9783531189390?gclid=EAIaIQobChMIInoSws5yF5gIV1eN3Ch2KfGKuEAAYASAAEgJ_BvD_BwE [25.11.2019].
- Kühn, Martin (2013):** Traumapädagogik und Partizipation. In: Bausum, Jacob/Besser, Lutz-Ulrich/Kühn Martin/Weiß, Wilma (Hrsg.): Traumapädagogik. Grundlagen, Arbeitsfelder und Methoden für die pädagogische Praxis. 3. Aufl. Weinheim und München: Beltz Juventa, S. 138-148.
- Kühn, Thomas/Koschel, Kay-Volker (2018):** Gruppendiskussion. Ein Praxis-Handbuch. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-531-93243-9.pdf> [06.08.2019].
- Lang, Brigitte (2013):** Stabilisierung und (Selbst-)Fürsorge für pädagogische Fachkräfte als institutioneller Auftrag. In: Bausum, Jacob/Besser, Lutz Ulrich/Kühn, Martin/Weiß, Wilma (Hrsg.): Traumapädagogik. Grundlagen, Arbeitsfelder und Methoden für die pädagogische Praxis. 3. Aufl. Weinheim und München: Beltz Verlag. S. 220-228.
- Loos, Peter/Schäffer, Burkhard (2001):** Das Gruppendiskussionsverfahren. Theoretische Grundlagen und empirische Anwendung. Opladen: Leske + Budrich. Online verfügbar unter: <https://www.springer.com/de/book/9783810022738> [25.11.2019].
- Lützenkirchen, Anne (2004):** Bedeutung und Nutzen von Achtsamkeit in der Sozialen Arbeit. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie. 35. Jg., H. 1, S. 27-36. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs11612-004-0003-z.pdf> [03.09.2019].
- Maercker, Andreas (2009a):** Symptomatik, Klassifikation und Epidemiologie. In: Maercker, Andreas (Hrsg.): Posttraumatische Belastungsstörungen. 3. Aufl. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S. 13-32.
- Maercker, Andreas (2009b):** Symptomatik, Klassifikation und Epidemiologie. In: Maercker, Andreas (Hrsg.): Posttraumatische Belastungsstörungen. 3. Aufl. Heidelberg: Springer Medizin Verlag, S.147-162.
- Mascenaere, Michael (2016):** Partizipation. In: Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke (Hrsg.): Handbuch Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz, S. 106-114.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Mey, Günter/Mruck, Katja (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 601-613. Online verfügbar unter: https://www.springer.com/de/book/9783531167268?gclid=EAIaIQobChMI2a2175mF5gIVGvIRCh3pxQpvEAAYASAAEgJH-_D_BwE [25.11.2019].

Mayring, Philipp/Fenzl, Thomas (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS, S.542-556. Online verfügbar unter: <https://www.springer.com/de/book/9783531189390> [25.11.2019].

Meyer, Hans (2016): Geleitwort. In: Baierl, Martin/Frey, Kurt (Hrsg.): Praxishandbuch Traumapädagogik. Lebensfreude, Sicherheit und Geborgenheit für Kinder und Jugendliche. 3. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 9-10.

Micus-Loos, Christiane (2013): Herausforderungen genderbezogener Sozialer Arbeit. In: Sabla, Kim-Patrick/Melanie, Plößer (Hrsg.): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Bezüge, Lücken und Herausforderungen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 179-197.

Müller-Rörich, Thomas/Hass, Kirsten/Margue, Francoise/Van den Broek, Annekäthi/Wagner, Rita (2013): Vorwort. In: dies. (Hrsg.): Schattendasein. Das unverstandene Leiden Depression. 2. Aufl. Berlin Heidelberg: Springer-Verlag, S. VII-IIX. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-642-31701-9.pdf> [10.08.2019].

Neubauer, Uwe/Wilbert, Jürgen (2010): Zum Zusammenhang zwischen Bewältigungsstil und Burnout-Symptomen bei Lehrkräften der Förderschule Lernen. Empirische Sonderpädagogik 2.Jg., Heft 3, S. 69-82. Universität zu Köln. In: <https://www.psychologie-aktuell.com/fileadmin/download/esp/3-2010/neugebauer-20101201.pdf> [28.09.2019].

Picard, Eva (2016): Da hilft nur Geduld und Spucke. Traumapädagogik in Kindertageseinrichtungen. In: Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke (Hrsg.): Handbuch Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz, S. 165-175.

Poulsen, Irmhild (2009): Burnoutprävention im Beruf Soziale Arbeit. Perspektiven zur Selbstfürsorge von Fachkräften. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter:

https://books.google.at/books?id=zG8Qk2tRLcYC&printsec=frontcover&hl=de&source=gbs_ViewAPI&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false [28.09.2019].

Poulsen, Irmhild (2012): Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe. Ein Beitrag zur Burnoutprävention. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-531-19588-9.pdf> [02.08.2019].

Reddemann, Luise (2003): Einige Überlegungen zu Psychohygiene und Burnout-Prophylaxe von TraumatherapeutInnen. Erfahrungen und Hypothesen. In: Zeitschrift für Psychotraumatologie, Psychotherapiewissenschaft und Psychologische Medizin, 1. Jg., H. 1, S. 79-86. Online verfügbar unter: <http://www.luise-reddemann.de/fileadmin/content/downloads/aufsatzvortraege/Überlegungen%20zu%20Psychohygiene%20und%20%20Burnout-Prophylaxe%20von%20TraumatherapeutInnen.pdf> [02.09.2019].

Reinfelder, Eike-Christian/Jahn, Ronny/Gingelmaier, Stephan (2019): Vorwort. In: dies. (Hrsg.): Supervision und psychische Gesundheit. Reflexive Interventionen und Weiterentwicklungen des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Wiesbaden: Springer, S. V-XII. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-658-22193-5.pdf> [01.08.2019].

Spitzer, Helmut (2011): Selbstreflexion in der Ausbildung der Sozialen Arbeit. Ein Beitrag zur Professionalisierungsdebatte. In: Spitzer, Helmut/Höllmüller, Hubert/Hönig, Barbara (Hrsg.): Soziallandschaften. Perspektiven Sozialer Arbeit als Profession und Disziplin. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 255-273.

Schirmer, Claudia (2016): Die Entwicklung der traumapädagogischen Standarda. In: Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke B. (Hrsg.): Handbuch Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz, S. 439-448.

Schlipfenbacher, Carin/Jacobi, Frank (2014): Psychische Gesundheit. Definition und Relevanz. In: Public Health Forum. 22. Jg., H. 82, S. 1-5.

Schmid, Marc (2007): Psychische Gesundheit von Heimkindern. Eine Studie zur Prävalenz psychischer Störungen in der stationären Jugendhilfe. Weinheim: Juventa.

Schmid, Mark/Fegert Jörg M. (2015): Traumasensibilität und traumapädagogische Konzepte in der Jugendhilfe. In: Seidler, Günter H./Freyberger, Harald J./Maercker Andreas (Hrsg.): Handbuch der Psychotraumatologie. 2. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 489-515.

Tacke, Mariona (2010): Praxisbeitrag zur Psychohygiene. In: Friedrich, Andrea (Hrsg.): Personalarbeit in Organisationen Sozialer Arbeit. Theorie und Praxis der Professionalisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. Online verfügbar unter: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F978-3-531-92153-2.pdf> [08.08.2019].

Vogl, Susanne (2014): Gruppendiskussion. In: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 581-586. Online verfügbar unter: https://www.springer.com/de/book/9783531189390?gclid=EAIaIQobChMI-noSws5yF5gIV1eN3Ch2KFgKuEAAAYASAAEgJ_BvD_BwE [25.11.2019].

Weiß, Wilma (2011): Philipp sucht sein Ich. Zum pädagogischen Umgang mit Traumata in den Erziehungshilfen. 6. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Weiß, Wilma (2011b): Selbstbemächtigung – ein Kernstück der Traumapädagogik. In: Bausum, Jacob/Besser, Lutz Ulrich/Kühn, Martin/Weiß Wilma (Hrsg.): Traumapädagogik. Grundlagen, Arbeitsfelder und Methoden für die pädagogische Praxis. Weinheim und München: Juventa Verlag. S. 163-176.

Weiß, Wilma (2015): Traumapädagogik: Entstehung, Inspiration, Konzepte. In: Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke B. (Hrsg.): Handbuch Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. S. 20-32.

Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke B. (2015): Zur Einführung. In: Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke B. (Hrsg.): Handbuch Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. S. 10-19.

Weiß, Wilma (2016): Die Pädagogik der Selbstbemächtigung. Eine Einführung. In: Weiß, Wilma/Kessler, Tanja/Gahleitner, Silke (Hrsg.): Handbuch Traumapädagogik. Weinheim und Basel: Beltz, S. 93-105.

Weiß, Wilma (2017): Qua vadis Traumapädagogik? Inspiration, Konzepte, Fragen. In: Jäcke, Monika/Wuttig, Bettina/Fuchs, Christian (Hrsg.): Handbuch Trauma – Pädagogik – Schule. Bielefeld: transcript Verlag, S. 643-654.

WHO (2014): Verfassung der Weltgesundheitsorganisation. Online verfügbar unter: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/19460131/201405080000/0.810.1.pdf> [13.08.2019].

WHO (2019): Definition einer Depression. Online verfügbar unter: <http://www.euro.who.int/de/healthtopics/noncommunicablediseases/mentalhealth/news/news/2012/10/depression-in-europe/depression-definition> [03.08.2019].

Wustmann, Corina (2005): Die Blickrichtung der neuen Resilienzforschung. Wie Kinder Lebensbelastungen bewältigen. In: Zeitschrift für Pädagogik. 51. Jg., H. 2, S. 192-206. Online verfügbar unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2011/4748/pdf/ZfPaed_2005_2_Wustmann_Blickrichtung_Resilienzforschung_D_A.pdf [18.08.2019].

Wustmann-Seiler, Corina (2015): Resilienz. Widerstandsfähigkeit von Kindern in Tageseinrichtungen fördern. 5. Aufl. Berlin: Cornelsen Schulverlag GmbH.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Kühn, Martin (2013): Traumapädagogik und Partizipation. In: Bausum, J./Besser, L./Kühn M./Weiß, W. (Hrsg): Traumapädagogik: Grundlagen, Arbeitsfelder und Methoden für die pädagogische Praxis. Weinheim: Beltz Juventa, S. 138-148.

Abbildung 2: Poulsen, Irmhild (2012): Stress und Belastung bei Fachkräften der Jugendhilfe. Ein Beitrag zur Burnoutprävention. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Fengler, Jörg (1994): Helfen macht müde. Zur Analyse und Bewältigung von Burnout und beruflicher Deformation. 3. Aufl. München: Pfeiffer.

Anhang

Leitfaden Gruppendiskussion

Begrüßung:

Wir begrüßen Sie herzlich zu unserer Gruppendiskussion! Vielen Dank, dass Sie sich dafür Zeit genommen haben. Wir möchten im Rahmen unserer Masterarbeit 2 Inhalte erforschen, und zwar 1.) welche vielfältigen Herausforderungen die Arbeit mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen mit sich bringt und 2.) inwiefern Selbstfürsorge und Achtsamkeit für Sie als Fachpersonal in der sozialen Arbeit eine Rolle spielen. Mit Ihrem Einverständnis wird die Gruppendiskussion aufgezeichnet, wobei alle Daten selbstverständlich anonymisiert und mit größter Sorgfalt behandelt werden. Die Daten dienen ausschließlich der Beantwortung unserer Forschung und werden nicht an Dritte weitergegeben.

Einstieg:

Vor Beginn der Gruppendiskussion würden wir Sie bitten, das vor Ihnen liegende Blatt auszufüllen, welches uns Auskunft über ihr Alter, ihre Tätigkeit und die Dauer ihrer Tätigkeit gibt.

Unsere Gruppendiskussion teilt sich in 4 verschiedene Themenschwerpunkte. Zu jedem Themenschwerpunkt haben wir einige Fragen vorbereitet, die in der Gruppe diskutiert werden können. Die Fragen werden nacheinander gezogen und besprochen. Wenn alle Fragen eines Schwerpunktes diskutiert wurden, gibt es noch die Gelegenheit, zusätzliche Beiträge einzuwerfen. Danach wird das nächste Thema bearbeitet. Falls Fragen unklar sind, darf jederzeit gerne nachgefragt werden!

Herausforderungen und Belastungen

Hauptfrage:

1. Mit welchen Herausforderungen werden Sie in Ihrem Berufsalltag konfrontiert und welche dieser stellen eine besondere Belastung dar?

Unterfragen:

- a. Welche Situationen in Ihrem Tätigkeitsfeld beeinflussen Ihr Wohlbefinden? (konkrete Situationen, die belastend sind, belastende Verhaltensweisen der Kinder)
- b. Inwiefern beeinflusst Ihre Tätigkeit Ihr Wohlbefinden?
- c. Fühlen Sie sich in Ihrer Arbeit manchmal über- oder unterfordert? Wenn ja, wie gehen Sie damit um?

Auswirkungen

Hauptfrage:

1. Inwiefern äußern sich in Ihrem Privatleben Auswirkungen der beruflichen Belastungen?

Unterfragen:

- a. Wie wirkt sich Stress und/oder Druck in der Arbeit auf Ihre Gesundheit aus?
- b. Haben Sie bereits Erfahrung mit Burnout, Depressionen oder sekundärer Traumatisierung am Arbeitsplatz (und/oder selbst) gemacht?

Selbstfürsorge und Achtsamkeit

Institutionell Selbstfürsorge

Hauptfrage:

1. In welchem Ausmaß werden in Ihrer Einrichtung Supervisionen/Teamsitzungen angeboten?

Unterfragen:

- a. Wie gestalten sich die Supervisionen und Teamsitzungen?
- b. Inwiefern kann Sie die institutionelle Selbstfürsorge in Ihrer Arbeit entlasten/bereichern?
- c. Finden Sie die Maßnahmen, die Ihre Einrichtungen im Sinne der Selbstfürsorge tätig ausreichend oder hätten Sie Verbesserungsvorschläge? (Ausbildungen Selbstfürsorge/Räumlichkeiten und Wohlfühlen)

Professionelle Selbstfürsorge

Hauptfrage:

1. Wie schaffen Sie es, ein professionelles Nähe- und Distanz-Verhältnis zu bewahren?
Welche Faktoren erschweren es Ihnen?

Unterfragen:

- a. Welche inhaltliche Schwerpunkte zu den Themen Selbstfürsorge und/oder Achtsamkeit gab es in Ihrer Ausbildung?
- b. Welche Zusatzausbildungen haben sie, die sich mit den Themen Selbstfürsorge und/oder Achtsamkeit beschäftigen?
- c. Welchen Stellenwert hat Reflexion in Ihrem beruflichen Alltag? Wann, wie und wodurch ist es Ihnen möglich, zu reflektieren?

Individuelle Selbstfürsorge

Hauptfrage:

1. Welche Maßnahmen im Sinne der Selbstfürsorge und Achtsamkeit treffen Sie für sich persönlich, um Ihr Wohlbefinden aufrecht zu erhalten?

Unterfragen:

- a. Inwiefern wirkt sich Ihre Freizeitgestaltung auf den Arbeitsalltag aus?
- b. Könnten Sie sich vorstellen, bei belastenden Herausforderungen professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen? Wenn ja, welche?
- c. Inwiefern kann Sie die individuelle Selbstfürsorge entlasten/bereichern?

Nun möchten wir zum Ende unserer Gruppendiskussion kommen. Gibt es von Ihrer Seite noch Fragen, Anregungen und/oder Beiträge? Ansonsten bedanken wir uns recht herzlich für Ihre Zeit und tatkräftige Mitarbeit und Ihre tolle Unterstützung für unsere Masterarbeit.