

Zurück in die Profi-Position.

Eingenommene Rollen und Dynamiken in der pädagogischen Arbeit unter Anwendung des Traumavierecks nach Hantke/Görges 2012 im Team reflektieren, auflösen und ressourcenorientiert für sich sorgen können.



Eine Projektarbeit von Malon Schäfer-Munsch

Vorgelegt für die Weiterbildung "Ressourcenorientierte Traumapädagogik/traumazentrierte Fachberatung" nach Hantke/Görges Curriculum 2022/2023
fortschritte Hamburg in Kooperation mit *institut berlin*

bremen, februar 2023

foto:schäfer-munsch

Einleitung	3
Mein berufliches Umfeld	3
Die persönliche Situation	3
Aufstellung des Teams	3
Die Bewohner:innen	3
Herausforderung Teamarbeit	4
Ein junger Mensch sprengt das pädagogische Team	4
Mein Vorhaben	5
Ressourcen im Träger	5
Grundlagen	6
Ressourcenbaromter	6
Normalisierung von Dynamiken	6
Das Traumaviereck	7
Die empathische Zeug:in/Profi- Haltung	8
Die eigenen Ressourcen	9
Methodisches Vorgehen/Grundlagenvermittlung	9
Ressourcenbarometer einrichten	9
Normalisierung von Dynamiken	10
Das Traumaviereck	12
Arbeitsauftrag 1	13
Die empathische Zeug:in/Profi-Haltung	14
Meine Ressourcen und die Selbstfürsorge	14
Arbeitsauftrag 2	14
Feedback	15
Anhang	16
Literaturverzeichnis:	16
Anleitung und methodisches Vorgehen - Rollen und Dynamiken in der pädagogischen Arbeit erkennen, auflösen und ressourcenorientiert für sich sorgen mit Hilfe des Traumavierecks nach Hantke/Görges 2012	17

Einleitung

Mein berufliches Umfeld

Die persönliche Situation

Seit April 2017 bin ich in einer familienanalogen Kinder- und Jugendhilfeeinrichtung als sozial arbeitende, alternierende Betreuungsfachkraft in Vollzeit beschäftigt. Zu meinen Aufgaben gehören die Gesundheitsfürsorge, Begleitung des jungen Menschen in schulischen Belangen, die Begleitung im Elternkontakt, der Persönlichkeitsförderung und Förderung der Selbstständigkeit des jungen Menschen, aufsuchen von therapeutischen Einrichtungen mit dem jungen Menschen, Kontaktaufbau zu anderen Hilfsangeboten wie zum Beispiel heilpädagogischen Einrichtungen wie der Kinder - und Jugendfarm oder dem EBI e.V. (Entwicklung, Begleitung, Integration), Hilfe und Unterstützung bei der Bewältigung negativer Erfahrungen, Unterstützung bei der Konfliktbewältigung, vorbereiten und durchführen von Hilfeplangesprächen mit den jungen Menschen, Unterstützung im Kontakt mit den Behörden, Begleitung des Übergangs in die eigene Wohnung mit geplanter Verselbständigung uvm.

Aufstellung des Teams

Das Team besteht aus insgesamt vier hauptamtlichen Betreuer:innen in Voll- und Teilzeitbeschäftigung, einer Hauswirtschaftskraft, sowie einem kleinen Pool an abrufbaren Aushilfskräften. Die fachliche pädagogische Aufsicht unterliegt unserer pädagogischen Leitung, die für unseren gesamten stationären Bereich, drei Wohngruppen, zuständig ist. Das Team ist sowohl alters- als auch geschlechter divers zusammengesetzt. Auch die beruflichen Erfahrungen im pädagogischen Bereich sind hier sehr unterschiedlich. Einerseits kommen die Erfahrungen aus der Arbeit mit Menschen mit Beeinträchtigung, aus dem Kindergarten, der Inobhutnahmestelle. Uns eint andererseits die pädagogische Formalqualifikation zum:r Erzieher:in.

Die Bewohner:innen

Unsere Bewohner:innen kommen mit den unterschiedlichsten Bedürfnissen und Hintergründen zu uns in die Wohngruppe. Eine dauerhafte Inobhutnahme, wie in unserer Wohngruppe, hat meist eine längere Geschichte in der Herkunfts familie voraus. Verschiedene Helfersysteme wie die Einzelfall- und/oder Familienhilfe, die meist als erste Maßnahmen im Vorfeld installiert worden sind, haben nicht gegriffen. Unsere Kinder- und Jugendlichen haben u.a. physische und psychische Gewalt in den Herkunfts familien erfahren, sexuelle Übergriffe erlebt, sowie den Suizid eines Elternteils. In unserer Wohngruppe leben zurzeit 8 Kinder und Jugendliche zwischen 9 und 17 Jahren.

Herausforderung Teamarbeit

Ein junger Mensch sprengt das pädagogische Team

In der stationären Kinder- und Jugendhilfe habe ich immer wieder erlebt, dass ein Kind oder ein junger Mensch vermeintlich das pädagogische Team sprengt. Während die eine Fachkraft das Verhalten des jungen Menschen klein redet und sich schützend vor diesen stellt, fühlt sich die andere Fachkraft ohnmächtig im Umgang mit den viel zu herausfordernden Verhaltensweisen. Rufe nach Konsequenzen werden laut auf der einen Seite, während die andere Seite das Leid, welches der junge Mensch gerade durchlebt, in den Vordergrund stellt. Es kommt innerhalb des Teams zu Reibereien. Alleine schon der Name des jungen Menschen ruft in der Teamsitzung bei jede:m einzelnen Teammitglied verschiedene Gefühle hervor. In letzter Konsequenz ist es der junge Mensch, der die Wohngruppe verlassen muss. Bindungsabbrüche führen zu Misstrauen, einem negativen Selbstbild, dem Gefühl, allein zu sein. Nicht selten kommt es im weiteren Verlauf zu selbstverletzendem Verhalten, Drogenkonsum und anderer Straffälligkeit durch Ausübung von Gewalt als Konsequenz eines fehlenden stabilen Netzwerkes. Ohne eine stabile und funktionierende Beziehungsarbeit, sind die jungen Menschen sich selbst überlassen. Oft fehlt es in pädagogischen Teams an Möglichkeiten, um mit der hohen Belastung, die sie tagtäglich dort vorfinden, adäquat und unter dem Aspekt der eigenen Selbstfürsorge umzugehen. Denn,

...in der Begegnung zu sein, bedeutet (jedoch) viel Verantwortung und hohe Anforderungen an die Kompetenz der Fachkräfte, sowohl in Bezug auf die Bindungs- und Beziehungsqualität in der Arbeit mit einzelnen Kindern und Jugendlichen als auch in der Verortung innerhalb eines tragfähigen Betreuungsnetzes.“ (Gahleitner 2021 S.66)

Vor dem Hintergrund, dass eine tragfähige, professionelle Beziehung im stationären Kontext nur dann möglich ist, wenn die Begegnung auf Augenhöhe, situationsangemessen, empathisch und der höchstmöglichen Partizipation des Klientel gelingt, ist mir wichtig, dass ich mir als Fachkraft bewusst bin, wie das Machtverhältnis zwischen mir und meiner Klientel aufgestellt ist, und wie ich jedes Ungleichgewicht größtmöglich auflösen kann.

Um gut und sicher durch den Arbeitsalltag zu kommen, ist es wichtig, dass sich das Team um sich - und jede:r für sich selbst - gut sorgen kann. Hilfreich dabei ist, sich seinen Ressourcen bewusst zu sein und darauf immer wieder zurückgreifen zu können, wenn Gefahr besteht, dass jemand aus seinem Ressourcenbereich fällt.

Für mich bietet sich hier eine große Chance, die Ideen und Methoden zum traumasensiblen und ressourcenorientierten Arbeiten nach Hatke/Görges als Grundhaltung in meinem Team und dem Träger zu etablieren.

Mein Vorhaben

Während der Weiterbildung "Ressourcenorientierte Traumapädagogik und Traumazentrierte Fachberatung" Curriculum 2022/2023 durch fortschritte Hamburg in Kooperation mit institut-berlin, wurde uns im Modul 4 das Traumaviereck und die empathische Zeugin nach Hantke/Görges vorgestellt.

Dank der Kenntnisse über die verschiedenen Dynamiken, die im Kontakt entstehen können, habe ich vergangene konflikthafte Situationen, die ich mit den Kindern und Jugendlichen direkt oder indirekt durch Kolleg:innen hatte, für mich neu reflektiert. Insbesondere bei einer Klientin konnte ich eine mir nicht bewussten Retter:in Position auflösen. Dies erzeugte eine Neuordnung in der Beziehung zwischen der Klientin und mir. Der Prozess war an dieser Stelle jedoch noch nicht vorbei. Die Dynamik veränderte sich schlagartig und ich befand mich plötzlich in einer zugeschriebenen Täter:in Rolle wieder. Die ich nicht angenommen habe. Stattdessen konnte ich mich in der Situation innerlich abgrenzen und in der Klientin einen jungen Menschen sehen, der gerade unter großem Stress und einer hohen Anspannung steht und genau dort an der Stelle abgeholt werden muss. Meine Reaktion war nicht die der verletzten Bindungsperson, sondern der einer einfühlsamen Fachkraft, die hinter den Schimpftiraden und Vorwürfen ihre Bedürfnisse benennen konnte und ihre Emotionen mit ihr einordnete.

Ich möchte diese Erkenntnisse in unsere Teamsitzung und in die Fachberatung einfließen lassen und als feste Reflektionsmöglichkeit etablieren. Neben der Kenntnis über Dynamiken, Rollen und Positionen im Traumaviereck, muss sich in dieser Konsequenz mit den eigenen Ressourcen und der eigenen Selbstfürsorge auseinandergesetzt werden.

Um in einer Teamsitzung auf das Traumaviereck als Reflektionsmethode zugreifen zu können, wird von mir eine Kurzanleitung erstellt. Diese soll ein selbstständiges und strukturiertes Anwenden der Methode ermöglichen. Der Ablauf wird in meinem Team in einem zweiten Termin gemeinsam mit mir ausprobiert und ggf. angepasst. Die Kurzanleitung befindet sich auf Seite 16 dieser Projektarbeit.

Ressourcen im Träger

Im Träger verfügen wir über beinahe monatliche Supervision, eine bedarfsorientierte Fachberatung sowie den wöchentlichen Teamsitzungen. In diesen Gremien wird versucht, die Qualität unserer Arbeit aufrechtzuerhalten und weiterzuentwickeln. Partizipation bei der Entwicklung von Konzepten, aktive Gestaltung des eigenen Arbeitsbereiches und einbringen neuer Methoden ist ausdrücklich erwünscht und wird fachlich mitbegleitet. In die Konzeption des Hauses soll das traumasensible Arbeiten mit aufgenommen werden. Die Zusammenarbeit zwischen meiner pädagogischen Leitung und mir ist geprägt von Vertrauen und fachlichem Austausch auf Augenhöhe. Mein Team hat mich bereits als fortbildende Person kennengelernt und ist mir gegenüber und den Inhalten, die ich vermittele, aufgeschlossen und neugierig.

Grundlagen

Ressourcenbarometer

Wenn wir in Kontakt mit unseren Klienten gehen, ist es zunächst wichtig herauszufinden, wie gut mein Gegenüber im Hier und Jetzt orientiert ist. Traumatisierte oder schwer belastete Menschen, die wenig stabilisiert worden sind, geraten schnell und häufig in dissoziative Zustände. Insbesondere dann, wenn das Trauma in den Fokus rückt. Sei es durch Gespräche darüber oder durch Trigger von außen.

Eine erste Maßnahme der Stabilisierung ist das Ressourcenbarometer.

Die Einführung ist simpel und ist für den Beratungskontext ein wichtiges Instrument, um den:die Klient:in und die beratende Person im Hier und Jetzt zu halten. Das Ressourcenbarometer habe ich jedoch nicht nur im Klientenkontakt bei mir oder aktiviert. Ich kann dieses Instrument für mich selbst in meinem Alltag nutzen. Bin ich noch im Kontakt? Wie ist meine Außenorientierung? Ein stabiles im Hier und Jetzt sein hilft der Fachkraft dabei, den Überblick zu behalten, auf das gegenüber situationsangemessen reagieren zu können und in stressigen Momenten in die eigene Stabilität zurückzukommen. Dies lässt sich einfach auch in den privaten Alltag integrieren und nutzen.

Die Einrichtung des Ressourcenbarometers ist denkbar einfach. Im Stehen oder auf einem Stuhl suche ich einen deutlichen Außenkontakt. Dieser kann der Boden unter den Füßen sein, die Stuhllehne am Rücken oder die Sitzfläche unter dem Gesäß sein. Vielleicht ist es auch eine andere Region des Körpers. Dieser wird auf einer Skala von 1- 10, 1 geringer Außenkontakt, 10 voller Außenkontakt eingeordnet. Danach wird ein Wert festgesetzt, in dem ich mich noch als arbeitsfähig betrachte. Zum Beispiel.

Der Außenkontakt wird von mir mit einer 7 bewertet. Zum guten und aufmerksamen Mitarbeiten, benötige ich mindestens eine 6. Sinkt der Wert unter meinem Arbeitswert, wird es Zeit, Maßnahmen zu ergreifen. Bewegung hilft.

Während einer Beratung oder wie jetzt in meinem Fall in der Teamfortbildung, werde ich immer wieder zwischendurch den Außenkontakt bewerten lassen. Sollte mindestens eine Person unter ihrem Wert sein, werde ich aktivierende Übungen wie durch den Raum gehen, springen, strecken und dehnen anbieten. Dies gilt auch für mich als fortbildende oder beratende Person. (vgl. Ausbildungsskript Hantke/Görges 2022 S...14-15)

Normalisierung von Dynamiken

Wir sind alle in unserem Alltag in mehreren Rollen unterwegs. Morgens bin ich die Partnerperson die zufrieden das Haus verlässt um auf der Arbeit der vorgesetzten Person als Arbeitnehmer:in zu begegnen die alles andere als entspannt wirkt. Hier kann ich mich noch gut abgrenzen, da ich mein schönes Frühstück am Morgen mit meiner Partnerperson noch positiv in Erinnerung habe. Am Abend bin ich mit den Geschwistern zum Essen verabredet und es geht plötzlich hoch her. Alte Geschichten kommen auf den Tisch. Hier steigt die Anspannung an. Ich bin plötzlich nicht mehr Partner:in oder Arbeitnehmer:in, nun bin ich in der Rolle des Geschwistere und war dort vielleicht oft als Täter:in unterwegs, um nicht selbst zum Opfer zu werden. Wir wechseln unsere Rollen flexibel und situationsangemessen und nach Kontext. Es sei denn, die Rollenauswahl ist zu gering, die Perspektive kann nicht willentlich gewechselt werden oder es wird gar nicht wahrgenommen, welche Rolle da gerade übernommen wurde. (vgl. Hantke/Görges 2012 S.138)

Jede Rolle bringt Dynamiken mit sich oder Dynamiken rufen eine Rolle, eine Funktion hervor. Wir alle sind geprägt durch unsere Biografie und haben verschiedene Rollen

ausgefüllt. So kann es vorkommen, dass sich ein:e Klient:in auf eine liebevoll gemeinte Geste oder Zuwendung der Fachkraft nicht einlassen kann und mit entschiedenen Rückzug reagiert. Die Fachkraft wiederum fühlt sich von der Zurückweisung vielleicht gekränkt, weil ein Teil ihrer eigenen (alten) Dynamik auf die Situation reagiert und zieht sich verletzt zurück. Es könnte bei der Fachkraft durchaus sein, dass sie selbst Kinder großgezogen hat, und sie sich an die schmerzliche Zurückweisung ihres Heranwachsenden erinnert fühlt. Die Reaktion auf die Situation hätte aber auch anders sein können. Die Fachkraft könnte genauso gut mit Verärgerung reagieren können. Schließlich ist es nicht das erste Mal und sie versucht doch alles, um an dem:die Klient:in ranzukommen. Was soll sie denn noch alles tun? Und die:der Klient:in? Die Zurückweisung hat hier, ebenfalls, ihren guten Grund. Die meisten unserer Klient:innen, sowie in anderen Wohngruppen der Kinder- und Jugendhilfe, haben durch Vertrauenspersonen, meistens durch die eigenen Eltern, einen Mißbrauch erfahren. Eine Ablehnung von Freundlichkeit oder Zuwendung durch Erwachsene kann hier als Selbstschutz verstanden werden. Schließlich sollen sich negative Erfahrungen nicht wiederholen.

Keine:r ist frei von diesen Dynamiken.

Die Normalisierung spielt hier eine zentrale Rolle. Nur wenn ich deutlich mache, dass wir alle auf unterschiedliche Dynamiken unterschiedlich reagieren, kann ich eine Bereitschaft bei meinen Kolleg:innen wecken, sich dieser, aus meiner Sicht, sehr selbst offenbarenden Methode zur Reflektion des eigenen Handelns zuzuwenden. Hier stütze ich mich auf die Erkenntnisse aus der Weiterbildung sowie aus der Literatur inder es zum Beispiel heißt: "Da wir selbst nicht immer frei davon sind, in unserem Alltag ungewollt alte Dynamiken aufzusuchen oder auszulösen, tragen auch wir dazu bei, dass sich die Gewalt- und Vernachlässigungszenarien wieder herstellen:..." weiter heißt es "Hier gilt es, sich die Dynamiken zu veranschaulichen, das eigene Handeln transparent zu machen und gemeinsam zu überlegen, welche Alternativen sich anbieten." (Hantke/Görges S.137)

Das Traumaviereck

Um das eigene Handeln, die aufgetauchten Dynamiken transparent zu reflektieren, und um eine eingenommene Rolle, oder auch Position/Funktion, zu verdeutlichen, nutze ich das Traumaviereck und die empathische Zeugin nach Hantke/Görges 2012.

Das Traumaviereck umfasst vier Rollen/Positionen/Funktionen die wir im Klientenkontakt einnehmen können, sowie der:die Klient:in selbst.

1. **Opfer:** In dieser eingenommen Position fühlt sich die Person gegenüber der Situation hilflos, überfordert und ängstlich. Der Handlungsspielraum ist sehr eng gefasst. Muss ich mich und andere in Sicherheit bringen? Oder handelt es sich um eine objektiv eher ungefährliche Situation? (vgl. Ausbildungsskript Hantke/Görges 2022 Modul 4 Seite 13)

Wenn die Funktion des Opfers eingenommen worden ist, greifen wir auf Erfahrungen zurück, in denen wir selbst Opfer waren. Aus Opfern werden schnell Täter:innen. Die

Übergänge in den beiden Funktionen sind meist fließend. Um dies zu verdeutlichen, bediene ich mich folgender Passage. "Wenn ich mich wieder als Opfer erfahre, werde ich erneut zum Kleinkind und fühle mich von dem aggressiven Jugendlichen überrumpelt und ernsthaft bedroht.

Wenn mein Gegenüber klein und schwach ist (der Stress aber ähnlich), gerate ich in die Täterrolle, auch wenn ich damals Opfer war." (Hantke/Görges 2012 S. 139)

2. **Täter:in:** In dieser Position steigt die innere eigene Spannung an. Es wird zunehmend genervt reagiert, die Ungeduld steigt an, die Person wird laut und ist kurz davor zu platzen. Die Spannung und Energie ist nach außen gerichtet. Schuld wird bei anderen gesucht.

In der Täter:innen Position gelangen Fachkräfte sehr schnell. Die Klient:innen, mit denen wir es zu tun haben, sind oft selbst "Opfer von angespannten Täter:innen geworden und nehmen entsprechende Signale sensibel wahr." (Ausbildungsskript Hantke/Görges 2022 S.14) (vgl. Ausbildungsskript Hantke/Görges 2022 Modul 4 S.13-14)

3. **Retter:in:** Jede Fachkraft im sozialen Bereich indem es vorrangig um den Kontakt mit Menschen geht, die sich scheinbar selber nicht zu helfen wissen, läuft immer wieder Gefahr die Arbeit gedanklich mit nach Hause zu nehmen. "Kann ich jetzt wirklich ein paar Tage frei machen? Eigentlich geht das nicht. Keiner kümmert sich so gut wie ich um meinen Bezugsjugendlichen..." Auch in der Freizeit wird der Kontakt gehalten. (vgl. Ausbildungsskript Hantke/Görges 2022 Modul 4 S.14)

In dieser Position nehmen wir unsere eigenen (Belastungs-) Grenzen nicht mehr ausreichend wahr. Wir fühlen uns (über-)verantwortlich unserer Klientel gegenüber und haben wenig Vertrauen darin, dass jemand anderes meine Arbeit auch tun kann. Die eigene Idee der Unterstützung wird als "der richtige Weg" für den:die Klient:in betrachtet. Der Blick auf die eigenen Ziele, Wünsche oder Wege der:des Klient:in, wird ebenfalls nicht wahrgenommen. (vgl. Hantke/Görges 2012 S. 166)

4. **Mitwisser:in:** Wenn die Empathie aus welchen Gründen auch immer aufgebraucht ist, hören wir nicht mehr richtig zu. Informationen werden angezweifelt. Klient:in X erzählte, dass sie von dem:der Kolleg:in angeschrien wurde. Die Klient:in merkt, dass diese Information angezweifelt wird. Ihr:ihm glaubt ja sowieso keiner. Was mache ich mit der Information? Raushalten und schweigen? Dass dies nicht geht, wissen wir in dieser Position auch. Die Verantwortung ist kaum haltbar. Wir fühlen uns hilflos und befinden uns in einem Loyalitätskonflikt. Halte ich zur:m Klient:in oder zur:m Kolleg:in? (vgl. Ausbildungsskript Hantke/Görges S.14)

Die empathische Zeug:in/Profi- Haltung

Die empathische Zeug:in beschreibt unsere Profi-Haltung. In dieser Haltung nehmen wir uns und unser Gegenüber wahr, sind offen und präsent, haben kein Mitleid, wir erkennen an, wir sorgen aktiv für uns. In dieser Rolle behalte ich den Überblick, ordne Gefühle ein, bilde einen Anker im Hier und Jetzt für den:die Klient:in. Ein für mich auch wesentlich wichtiger Aspekt der Profi-Haltung ist vor allem das Bewusstsein über die verschiedenen Machtverhältnisse,

in denen ich mich in meinem professionellen Kontext unweigerlich befinde. Schließlich soll ich helfen. Und Hilfesuchende oder aufgesuchte Hilfebedürftige sind erst einmal von mir abhängig. In dieser vulnerablen Situation ist mein Gegenüber auf eine stabile, im Hier und Jetzt verortete und verständnisvolle Person angewiesen. Durch Bewusstmachung und aktive Auseinandersetzung gelingt der Perspektivwechsel in die Profi-Haltung und wird durch eine Änderung des eigenen Verhaltens wieder handlungsfähig. Der eigene Ressourcenbereich wird erweitert und ich bin im Hier und Jetzt im Kontakt. (vgl. Hantke/Görge 2012 S.168-169)

Die eigenen Ressourcen

Die eigenen Ressourcen müssen wir kennen, um sie zu etablieren und immer wieder dann hervorzurufen, wenn jemand gerade nicht mehr in seiner Stabilität ist. Wir alle haben Vorstellungen und Bilder in uns, die hier dienlich sind, wenn wir beispielsweise an unsere Lieben denken, an unsere Hobbys und Interessen, den letzten Urlaub, ein gutes Essen, die letzte Party usw. All diese mit positiven Emotionen gefüllten Anker helfen uns, gut wieder im Hier und Jetzt zu sein. Insbesondere wenn die Spannungskurve erhöht ist, wir in Stress geraten, ist ein Innehalten in der angespannten Begegnung oder der scheinbar ausweglosen Situation ein Hilfsmittel, um in einen Wohlfühlzustand zu kommen. Die eigenen Ressourcen zu kennen hilft dabei, sich selbst sicher zu sein.

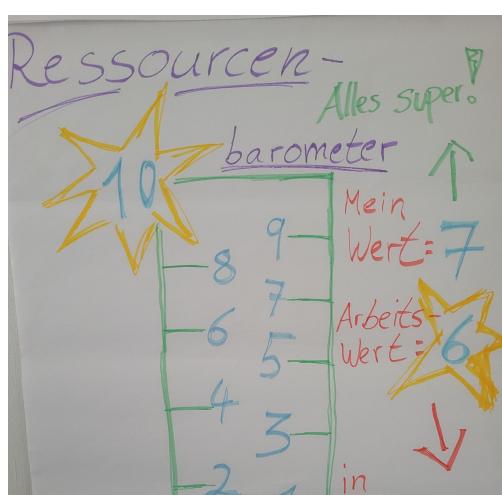
Um den eigenen Ressourcenblick zu stärken, bedarf es zwar ein wenig Übung. Das Schöne beim Üben jedoch ist, dass die Veränderungen sofort eintreten und sich positiv auf die eigene Sicht von sich selbst und auf den:die Klient:in auswirkt.

Aus meiner persönlichen Erfahrung kann ich berichten, dass durch die Anwendung des Ressourcenbarometers und der 5-4-3-2-1 Übung, die ich in meinem normalen Alltag immer wieder anwende, ich mit meinem eigenen Hier und Jetzt immer wieder sehr schnell verbunden bin und sehr bedürfnisorientiert auf mich reagieren kann. Durch die aktive Auseinandersetzung mit dem Hier und Jetzt, ist mein Fokus so sehr in die Gegenwart gerückt, wie nie zuvor. Meine eigenen Stärken und persönlichen Grenzen haben eine ganz neue Bewertung und Ausrichtung erfahren. Den Halt in mir selbst zu finden, ist ein großes Geschenk, welches ich gerne teilen möchte.

Vor Gesprächen, Beratungen, Teamfortbildungen oder anderen Terminen auch und gerade in meinem Alltag, ziehe ich meine persönlichen Ressourcen aus meinem "Koffer". Meine eigene Anspannung geht runter, ich gehe beruhigt, sicher und offen in eine Situation. Ich habe gut für mich gesorgt. (vgl. Hantke/Görge 2012 S.178-180)

Methodisches Vorgehen/Grundlagenvermittlung

Ressourcenbarometer einrichten



Vor der Vermittlung der Inhalte, richte ich das Ressourcenbarometer ein. Dazu lasse ich die Teilnehmenden locker durch den Raum gehen und ihre Umgebung wahrnehmen. Frage nach ihren inneren Empfindungen. Was nehme ich gerade bei mir wahr? Was geht in meinem Kopf um? Wie bin ich gerade hier? Hier gebe ich den Hinweis, nur wahrzunehmen und nicht zu bewerten. Feststellen

und ziehen lassen. Von den inneren werde ich zu den äußeren Empfindungen und Wahrnehmungen schwenken. Wie ist gerade mein Temperaturempfinden? Wie nehme ich das Licht wahr? Nach Ankündigung, bleiben die Teilnehmenden stehen und suchen sich einen festen Stand im Raum oder setzen sich auf einen Stuhl. Sie werden gebeten, in den Außenkontakt zu gehen und diesen zu skalieren, sowie ihren Arbeitswert zu ermitteln. Wann und wie ich dieses Instrument einsetzen kann, wird von mir im Anschluss kurz erläutert. Mein Team selbst hat bereits das Ressourcenbarometer von mir aus einer vorherigen Vermittlung im Dezember 2022 kennengelernt.

Foto: Ressourcenbarometer

Normalisierung von Dynamiken

Da ich Humor gerne als ein Element zur Vermittlung nutze, starte ich mit einem kleinen Rollenspiel. Ich werde verschiedene Sätze vorlesen. Hier werde ich mich einfachen Stereotypen aus dem Alltag bedienen. Wie zum Beispiel die eines Richters. Das Team wird nun eingeladen, auf meine getätigte Aussage mit einer zuvor festgelegten Rolle zu reagieren. Diese sind auf Karten geschrieben und wurden zufällig zugeordnet. Diese werden den anderen Teammitgliedern nicht gezeigt! Das Team soll dann erraten, in welcher Rolle sich der:die Kolleg:in befunden hat, als dieser auf das Gesagte reagiert hat. Die Rollenkarten werden zu jeder neuen Aussage neu verteilt.

Beispiel:

Richter: Im Namen des Volkes verurteile ich sie zu 5 Jahren Gefängnis.

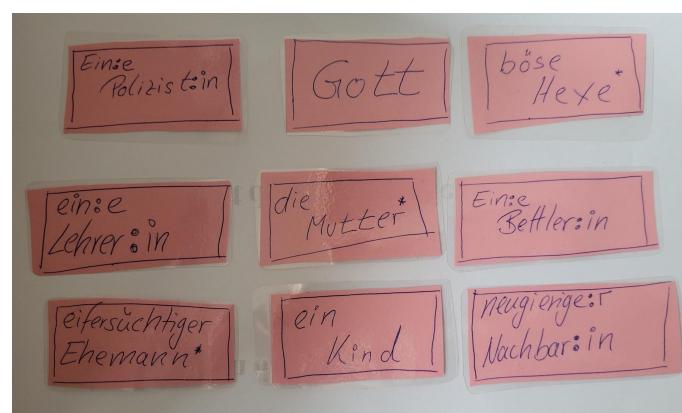
Kolleg:in 1 ist ein kleines Kind

Kolleg:in 2 ist eine böse Hexe

Kolleg:in 3 ist die Mutter des Richters

Kolleg:in 4 ist Gott

Nach dem Rollenspiel werde ich inhaltlich den Bogen zu den oben beschriebenen Grundlagen 1 spannen, und das erste Beispiel des Rollenspiels mit einbeziehen. Welche Dynamik hat die böse Hexe in ihrer Rolle mitgebracht? Welche das Kind? Welche Erfahrungen haben die verschiedenen Rollen in ihrem Leben gemacht und was hat dies wiederum mit deren Dynamiken zu tun? Welche Macht hat Gott und die böse Hexe? Wie viel Macht hier das Kind? Nach dieser Auseinandersetzung werde ich mit Situationen aus dem realen Alltag arbeiten.



Grafik: Rollenkarten

Wie zum Beispiel, dass die Begegnung mit einer vorgesetzten Person uns manchmal zu einem kleinen ängstlichen Kind werden lässt. Dabei ist doch eigentlich nichts Schlimmes passiert. Entsprechend unangemessen erscheint die Reaktion gegenüber dieser Vorgesetzten. Aber warum ist das so und was war der Auslöser? Da ist es vor allem unsere eigene Biografie. Hier greifen wir auf unsere Erfahrungen zurück. Gut, wenn wir wissen, woher das plötzliche Gefühl des eingeschüchtert Seins herkommt. Noch besser, wenn wir das Gefühl genau dort lassen können, wo es herkommt.

Im Kontakt mit unserer Klientel kann es immer wieder passieren, dass wir in alte Dynamiken verstrickt werden, die im Hier und Jetzt und auch vor allem mit der Person gegenüber nichts zu tun haben. Überleiten werde ich von den Dynamiken in die Rollen des Traumavierecks.

Das Traumaviereck

Die vier Rollen bzw. Positionen/Funktionen im Traumaviereck werden von mir einmal benannt. Auf einer Metaplanwand stehen die vier Begriffe auf blauen runden Karten. Weitere Begriffe stehen auf blauen Karten, die dann schnell zu den jeweiligen Rollen gemeinsam zugeordnet werden sollen. Blau als Farbe, um hier eine möglichst neutrale, weniger signalgebende Farbe, wie zum Beispiel rot, zu nutzen. Damit erhoffe ich mir eine genauso "neutrale" Betrachtung der Rollen.

Opfer: hilflos, überfordert, ängstlich

Täter:in: genervt, wütend, ungeduldig

Retter:in: verantwortlich, schützend, grenzenlos

Mitwisser:in: hilflos, zweifelt an, schweigt, schaut weg

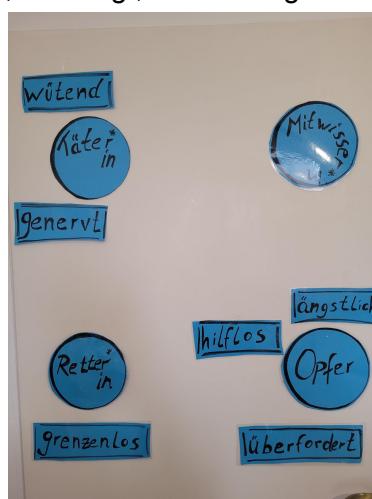


Foto: Teildarstellung Traumaviereck

Auf weiteren blauen Karten stehen Sätze und Aussagen, die gemeinsam mit dem Team zu den jeweiligen Rollen zugeordnet werden sollen. Eigene Ideen und Beispiele werden ggf. mit aufgegriffen und ebenfalls auf einer blauen leeren Karte notiert und zugeordnet.



Foto: Zuordnung Opferposition

“Ich halts nicht aus” “Ich drehe bald durch” “Der*die nimmt mich überhaupt nicht ernst” “Das kann ich mir nicht vorstellen” “Der*die macht war er*sie will” “ich weiß was der richtige Weg für sie*ihm ist” “Die*der Jugendliche ist nicht mehr tragbar” “Ich kann gar nicht abschalten” “Das nimmt noch ein böses Ende” “Ich halte mich lieber zurück”.....

Während der Zuordnung wird schnell deutlich, dass die Übergänge in die Rollen sehr fließend sind und Aussagen auch zu mehreren Rollen passen.

Arbeitsauftrag 1

Austausch aus dem Arbeitsalltag.

10 min. Einzelarbeit

Die Teammitglieder werden eingeladen, sich 10 Minuten mit einem:r Klient:in zu befassen . Hierzu gebe ich folgende Aufgabenstellung

- Schreibe eine Situation aus deinem Arbeitsalltag auf, bei dem du bei einem:r Klient:in an deine Grenze stößt, nicht richtig bei der Sache bist, dich auf reibst.
- Schreibe deine Emotionen dazu auf
- Welche Sätze oder Gedanken gehen dir dabei durch den Kopf?

Ein Beispiel zum Verständnis.

Situation: Klient:in kommt immer wieder zu spät in die Wohngruppe und ging vorher nicht ans Handy.

Emotionen: besorgt, genervt, hilflos, wütend

Gedanken: Hoffentlich ist ihr:ihm nichts passiert. Was soll ich denn jetzt machen? Wegen ihr:ihm komme ich wieder nicht pünktlich ins Bett. Bestimmt macht sie:er das mit Absicht.

Im nächsten Schritt soll es einen Austausch in der Gruppe geben. Jede:r Teilnehmende ist eingeladen, deren Beispiel in der Gruppe vorzutragen. Alle anderen haben die Möglichkeit, ihre Gedanken dazu zu äußern. Hierzu werden von mir drei Leitfragen reingegeben.

- In welcher(n) Rolle(n) scheint sich die Fachkraft befunden zu haben?
- War dies für den:die Klient:in hilfreich?
- Was hätte der:die Klient:in andernfalls stattdessen gebraucht?

Was tun mit diesen Erkenntnissen? Hier hält nun die Profi- Haltung ihren Einzug in die Teamfortbildung.

Die empathische Zeug:in/Profi-Haltung

Die empathische Zeugin wird an der Metaplanwand von mir visualisiert

Auf grünen Karten stehen Eigenschaften, die diese Position charakteristisch ausmachen, sowie die Position "empathische Zeug:in" selbst.

- erkennt an
- sorgt für sich
- hat kein Mitleid
- präsent und offen
- ist sich dem Machtverhältnis bewußt



Foto: Empathische Zeug:in

Im Anschluss werde ich die empathische Zeug:in, wie oben in Grundlagen 2 beschrieben, einführen. Doch was bedeutet diese Position für jede:n Einzelne:n? Hierüber soll es einen kurzen Austausch geben. Die vorher genannten Beispiele aus dem Arbeitsalltag aus dem Arbeitsauftrag 1, werden wieder mit eingebracht.

Wie könnte ich bei der Person nächstes Mal reagieren, wenn ich meine Profi- Haltung eingenommen habe? Austausch darüber im Plenum.

Meine Ressourcen und die Selbstfürsorge

Arbeitsauftrag 2

Basierend auf meinen Erfahrungen, wie oben in den Grundlagen 3 beschrieben, wird das Team nun eingeladen, ihren eigenen Ressourcenkoffer zu füllen. (vgl. Hantke/Görges 2012 S. 386) Hierzu gibt es eine Schreib-/Kreativaufgabe, mit folgenden Fragen von mir.

Was macht dich glücklich? Was sind oder wo liegen deine Stärken? Wer oder was ist dir wichtig? Dies kann geschrieben und/oder gemalt werden. Hierzu lege ich Papier und Stifte bereit.

Wenn alle Teilnehmenden damit fertig sind, darf dies gerne im Plenum geteilt werden.

Hierbei sollen die gefundenen Ressourcen benannt werden, wie es ihnen mit der Auseinandersetzung ging, und wie sie es schaffen können, einen Zugang zu den eigenen Ressourcen in ihrem Alltag zu bekommen.

Ich werde dem Team vorschlagen, ein Symbol für den Teamraum zu finden, welches dazu einlädt innezuhalten, um sich seiner Ressourcen bewusst zu werden und um einen Moment

der Hier und Jetzt Orientierung zu bieten. Selbstverständlich steht es jedem Teammitglied offen, eigene und persönliche Symbole zu finden. Sei es ein Schmuckstück, ein Edelstein in der Hosentasche oder ein Foto auf dem Handydisplay. Die Anwendbarkeit der Methode "Ressourcenkoffer" für die Arbeit mit unseren Klient:innen, werde ich hervorheben und nach Einschätzung der Anwendbarkeit in Bezug auf unsere Kinder und Jugendlichen im Team untersuchen.

Feedback

Ich wünsche mir nach der Vermittlung der Inhalte ein kritisches Feedback von meinem Team und meiner pädagogischen Leitung. Hierbei wünsche ich mir, dass die Teilnehmenden auf Folgendes eingehen.

Verständlichkeit in der Vermittlung

- Waren die Beispiele anschaulich genug?
- Habe ich das Modell/ die Methode verstanden?

Arbeitsintensität

- War ich mit der Menge der Arbeitsaufträge zufrieden?
- War was zu viel oder zu wenig?

Auftreten Fortbildende

- Wie war der Sprachfluss?
- laut genug?
- Wie sicher im Inhalt?

Anhang

Literaturverzeichnis:

Hantke/Görges 2012: Handbuch Traumakompetenz. Basiswissen für Therapie, Beratung und Pädagogik, Paderborn : Junfermann

Hantke/Görges 2022: Ausbildungsskript Ressourcenorientierte Traumapädagogik/Traumazentrierte Fachberatung *fortschritte* Hamburg curriculum 2022/2023

Gahleitner 2021: Das pädagogisch-therapeutische Milieu in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Trauma- und Beziehungsarbeit in stationären Einrichtungen. Bonn: Psychiatrie Verlag

Bilder: Alle Bilder in dieser Projektarbeit sind Eigentum von Malon Schäfer-Musch

Anleitung und methodisches Vorgehen - Rollen und Dynamiken in der pädagogischen Arbeit erkennen, auflösen und ressourcenorientiert für sich sorgen mit Hilfe des Traumavierecks nach Hantke/Görges 2012

Personen: mindestens zwei Personen

Material: Flipchart, Stifte, eine Uhr

Rollen:

- Moderation achtet auf die Zeit und führt durch die Struktur
 - Eine dokumentierende Person
-

Phase 1: Gedankenaustausch zum:r Klient:in (20min)

Um was geht es? Was fällt auf? Wo sind Hürden, Schwierigkeiten im Kontakt? Kernaussagen aus dem Austausch sammeln und auf Flipchart aufschreiben.

Phase 2: Blick auf die Dynamiken (20min)

Welche Rolle(n) hat das Team oder, die Einzelperson, gegenüber dem:r Klient:in angenommen?

- Opfer: hilflos, überfordert, ängstlich
- Täter:in: genervt, wütend, ungeduldig
- Retter:in: verantwortlich, schützend, grenzenlos
- Mitwisser:in: hilflos, zweifelt an, schweigt, schaut weg

Gab es diese Rolle im Herkunftssystem des:r Klient:in? Was sagt das Verhalten über dem:r Klient:in aus? Was braucht diese:r? Wichtige Erkenntnisse/Ergebnisse auf dem Flipchart dokumentieren.

Phase 3: Selbstfürsorge (20min)

- Gedanken- und Ideenaustausch. Was brauche(n) (wir) ich als Fachkraft, um in der Profi- Position zu bleiben? Wie sorge(n) (wir) ich gut für mich (uns) vor, während und nach dem Kontakt? Welche Ressourcen gibt es im Team oder im Träger?

Phase 4: Dokumentation

Die Ergebnisse werden von einer Person aus dem Team dokumentiert. Nach vier Wochen soll eine Wiedervorlage der Ergebnisse vorgenommen werden. Diese im Team reflektieren.

- Hat sich was verändert?
- Sind wir sicherer im Kontakt?

malon schäfer-munsch 2023