

Projektarbeit zum Thema Selbstfürsorge

WEITERBILDUNG RESSOURCENORIENTIERTE TRAUMAPÄDAGOGIK
UND TRAUMAZENTRIERTE FACHBERATUNG

ANNE HEYNATZKY & DANIELA LÜCKEL

Inhaltsverzeichnis

1. Unser Arbeitskontext – Frauen*notruf Lübeck.....	2
2. Der Projekthintergrund.....	3
3. Definition Selbstfürsorge	4
4. Relevanz von Selbstfürsorge für unsere Arbeit.....	4
5. Projekttag	6
5.1. Planung des Projekttag	6
5.2. Durchführung des Projekttag	7
5.3. Reflektion zum Teamtag	10
6. Fazit zur Projektarbeit.....	12
7. Literatur.....	15
8. Anhang	0
8.1. Ablaufplan Projekttag	0
8.2. Beispielfoto Individuelle Maßnahmen: Verhältnis Arbeit / Privatleben	2
8.3. Sammlung Institutioneller Maßnahmen.....	3

1. Unser Arbeitskontext – Frauen*notruf Lübeck

Wir arbeiten bereits seit drei Jahren gemeinsam im Frauen*notruf Lübeck, einer Beratungsstelle für Frauen, Mädchen und auch trans, inter und nicht-binäre Personen ab 14 Jahren. Unsere Beratungsstelle richtet sich an Betroffene, die aktuell von Gewalt betroffen sind oder in der Vergangenheit Gewalt erlebt haben. Die Gewaltformen haben dabei unterschiedliche Erscheinungsformen und beziehen sich überwiegend auf die Bereiche sexuelle Belästigung, sexualisierte Gewalt und Gewalt in der Partnerschaft. Neben der Beratungsarbeit gehören auch die Präventions-, Fortbildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sowie die Psychosoziale Prozessbegleitung zu den Tätigkeitsfeldern, die abgedeckt werden. Das Ganze findet in einem selbstverwalteten und autonomen Rahmen statt, d.h. wir sind unsere eigenen Arbeitgeber*innen. Dadurch ergeben sich neben vielen gestalterischen Freiräumen und einer hierarchiearmen Organisationsstruktur auch viele zusätzliche Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, die uns in der alltäglichen Arbeit begleiten.

Bei uns in der Beratungsstelle arbeiten acht Kolleginnen: vier Kolleg*innen, die im Schwerpunkt in der Beratung tätig sind, eine Kollegin, die überwiegend die Finanzen im Blick hat, seit kurzem noch eine Frau für Verwaltungsarbeiten und wir beide, die überwiegend in der Präventions- und Öffentlichkeitsarbeit tätig sind. Darüber hinaus arbeiten wir uns zunehmend in die Beratungsarbeit ein und übernehmen vermehrt eigene Klientinnen.

Den Frauen*notruf Lübeck gibt es bereits seit über 30 Jahren und in unserem Team arbeiten überwiegend Gründungsfrauen bzw. Kolleginnen, die kurz nach der Gründung zum Team hinzugestoßen sind. Durch die langjährige Praxiserfahrung zeichnet sich das Team durch eine hohe fachliche Expertise und ein starkes Commitment zu unserer Beratungsstelle aus. Nachdem die personelle Fluktuation in den vergangenen Jahrzehnten sehr gering war, kommen wir aktuell an einen Punkt, an dem immer mehr unserer langjährigen Kolleginnen in Rente gehen. In den kommenden drei Jahren steht die Beratungsstelle also vor der Herausforderung, diesen Generationenwechsel gut vorzubereiten und zu vollziehen. Wir beide planen auch weiterhin in der Beratungsstelle zu arbeiten und werden diese herausfordernde Zeit begleiten und aktiv mitgestalten können.

2. Der Projekthintergrund

Ende des vergangenen Jahres war bei uns in der Beratungsstelle die Arbeitsbelastung sehr hoch: Neben konstant hohen Beratungsanfragen und vermehrt neuen Klientinnen, die sich an uns gewandt haben, hatten wir als Team im November diverse Fortbildungsveranstaltungen, Präventionsprojekte und Termine für die Öffentlichkeitsarbeit geplant. Dazu kamen für uns beide noch zusätzlich die digitalen Seminare für die Fortbildung „Ressourcenorientierte Traumapädagogik und Traumazentrierte Fachberatung“ hinzu.

Bereits während der Planung der verschiedenen Termine waren wir uns eigentlich darüber im Klaren, dass dieser Monat ziemlich anstrengend und vollgepackt werden würde, dennoch schafften wir es nicht im Vorhinein externe Anfragen abzulehnen und auf unsere eigenen Grenzen zu achten. „Sehenden Auges“ sind wir sozusagen in eine Überforderungssituation gekommen. Diese Überforderungssituation war gekennzeichnet durch das Unwohlsein einzelner Kolleginnen: schlechter Schlaf, schlechte Stimmung sowie häufiges Beschwerden über die aktuelle hohe Arbeitsbelastung. Diese Phase der Überforderung hatte auch gruppenspezifische Auswirkungen: es blieb weniger Zeit für gemeinsame, kleine Pausen mit Austausch zu außerdienstlichen Aktivitäten, wodurch auch unser Teamgefühl sich reduzierte. Dadurch entstand ein Gefühl des „durch die Termine hetzen“ und nur noch funktionieren müssen. Dieser Zustand gipfelte in einer recht krisenhaften Supervision Anfang Dezember 2021, in der die Überlastung einzelner Kolleginnen sehr deutlich wurde. Wir zogen die notwendige Reißleine und sagten alle nicht wirklich notwendigen Termine konsequent ab.

Danach stellte sich vermehrt die Frage, wie wir zukünftig besser auf uns und unsere Grenzen achten können, um nicht erneut in eine Überforderung oder gar in ein Burnout zu geraten. Diese Erfahrung nahmen wir zum Anlass unsere Projektarbeit in der Weiterbildung dem Thema „Selbstfürsorge im Team“ zu widmen. Unser Wunsch war es, einen Teamtag zu planen, an dem wir gemeinsam als Team Ideen und Strategien entwickeln konnten, um Überforderungssituationen nach Möglichkeit in Zukunft zu vermeiden. Darüber hinaus wollten wir ermöglichen, dass sich jede einzelne ihrer ganz persönlichen Selbstfürsorgestrategien bewusstwerden und diese reaktivieren konnte oder aber auch neue Strategien entdecken konnte. Unser Anliegen war es, genügend Raum zu schaffen, um eine Auseinandersetzung mit dem Thema Selbstfürsorge auf individueller und institutioneller Ebene zu ermöglichen.

3. Definition Selbstfürsorge

Es gibt keine allgemeingültige Definition für das Konstrukt der Selbstfürsorge. Eine mögliche und uns ansprechende Definition stammt von Dahl und Dlugosch (2020) und lautet „Selbstfürsorge heißt, sich selbst liebevoll und wertschätzend zu begegnen, das eigene Befinden und die eigenen Bedürfnisse ernst zu nehmen und aktiv zum eigenen Wohlergehen beizutragen.“. Dieses Verständnis beinhaltet zwei wesentliche Aspekte: zum einen Selbstfürsorge als wertschätzende Haltung sich selbst gegenüber, zum anderen Selbstfürsorge als aktives Handeln, das das Ziel sowohl physischen als auch psychischen Wohlbefindens verfolgt.

Selbstfürsorge bedeutet aber auch und mehr mit den Worten der Weiterbildungsinhalte gesprochen, dass unsere Denker*in (die rationale Instanz in uns, die u.a. für die Selbst- als auch Fremdwahrnehmung zuständig ist) einen Blick auf unser Häschen (unseren Säugetier-Körper; der mit seinen Körperreaktionen und Gefühlsregungen schnell auf äußere Reize reagieren und somit evolutionär gesehen das Überleben sicherstellen kann) wirft. Die menschliche Großhirnrinde (entspricht in etwa der*dem Denker*in) nimmt wahr und schaut, ob und was unser Körper und unser emotionales Wohlbefinden (also das Häschen) gerade brauchen und stellt somit einen guten Kontakt zwischen diesen beiden Ebenen her. Gibt es diesen Kontakt nicht, kann es passieren, dass wir den Blick für uns, unsere Körper und unser Wohlbefinden verlieren. Wenn unser Häschen durch äußere Reize (durch die Fülle an Arbeitsanforderungen, durch belastende Erzählungen von Klientinnen etc.) ganz aufgewühlt, angestrengt und überlastet ist und die Denker*in dies über einen längeren Zeitraum nicht wahrnimmt, kann dies im schlechtesten Fall in einem dauerhaften Erschöpfungs- und Ausgebrannt-Sein-Zustand enden. Selbstfürsorge bedeutet also auch, dass Denker*in und Häschen gut im Kontakt miteinander sind. Ganz umgangssprachlich bedeutet das, dass wir immer wieder den Blick auf uns selbst lenken müssen. Wir müssen immer wieder schauen, wie es uns gerade geht, was wir brauchen und was wir uns Gutes tun können.

4. Relevanz von Selbstfürsorge für unsere Arbeit

Als Mitarbeiterinnen eines Frauen*notrufs, einer Beratungsstelle zum Thema Gewalt, und als Kriseneinrichtung, arbeiten wir in einem anspruchsvollen Arbeitsfeld, in dem wir täglich mit sehr belasteten und traumatisierten Klientinnen im Kontakt sind. Täglich erfahren wir von durch Gewalt geprägten Beziehungen oder Familien, von sexualisierten Übergriffen oder von den Folgen, die

solche Erlebnisse bei den Klientinnen hinterlassen haben. Diese teils belastenden Schilderungen gehen auch an uns nicht spurlos vorbei und können sogar das Risiko einer Sekundärtraumatisierung erhöhen. Darunter verstehen wir die Übertragung und/oder Rückwirkung von Belastungen der traumatisierten Klientinnen auf die Beraterinnen.

Neben den Erfahrungen & Erlebnissen unserer Klientinnen stellen auch unsere strukturellen Gegebenheiten und externe Anforderungen zusätzliche Belastungen dar: die zusätzliche Arbeitsbelastung, die unsere Selbstverwaltung nach sich zieht, vielfältige Anfragen zu Öffentlichkeits-, Fortbildungs- und Präventionsarbeit und ein steigender Beratungsbedarf auf Grund von zunehmender gesellschaftlicher Sensibilisierung sind nur einige Beispiele.

Um nun unsere Unterstützungsarbeit dauerhaft und sinnvoll leisten zu können, dürfen wir nicht über unsere eigenen Belastungsgrenzen hinaus arbeiten und sollten unsere eigenen Kapazitäten stets im Blick behalten. Eine wichtige Voraussetzung, um unsere eigene psychische Gesundheit zu erhalten, ist daher eine kontinuierliche Selbstwahrnehmung und Reflexion. Der Mensch muss sich demnach ganz aktiv Zeit dafür nehmen, auf sich achten und die eigenen körperlichen und emotionalen Zustände wahrnehmen. Stellen wir dann fest, dass unsere Körper verspannt oder eher in der Unterspannung sind, wir emotional belastet oder übermüdet sind, sollten wir ganz konkrete Strategien anwenden, um wieder den eigenen Ressourcenbereich zu erreichen.

Unter Punkt 3. Definitionen Selbstfürsorge sind wir bereits auf das Häschen-Denker*in-Modell eingegangen. Im Beratungssetting ist es nicht nur wichtig, dass bei dem zu beratenden Gegenüber Häschen und Denker*in gut im Kontakt sind, sondern auch bei uns als Beraterin muss dies gegeben sein. Auch wir sollten uns in einem angemessenen Ressourcenbereich befinden bzw. in einer angemessenen Anspannung im Hier und Jetzt sein. Das ist die absolute Voraussetzung dafür, um Unterstützungsarbeit für unser Gegenüber leisten zu können und um dieses Gegenüber ggf. auch reorientieren zu können.

In der Fachliteratur werden im Zusammenhang mit unserem Arbeitsfeld und helfenden Berufen im Allgemeinen häufig die Begriffe „Burnout“ und „Burnout-Prophylaxe“ verwendet. Ein Burnout beschreibt einen Zustand tiefer emotionaler, körperlicher und geistiger Erschöpfung und geht mit verminderter Leistungsfähigkeit einher.

Burnout ist zwar noch nicht als Krankheit anerkannt, kann aber als größtmögliche Belastungsfolge und Erschöpfungszustand verstanden werden. Unserer Meinung nach sollte das Ziel von Selbstfürsorge weniger auf die Vermeidung einer Burnout-Erkrankung abzielen, sondern bereits viel frühzeitiger ansetzen. Unser Verständnis von Selbstfürsorge und sich ein daraus formuliertes

Ziel lautet vielmehr eine beständige psychische Ausgeglichenheit und Ressourcenstabilität zu erreichen. Dabei geht es für uns darum die eigene Balance im Alltag herstellen und halten zu können: Dies gilt sowohl für die Ebene des Beraterinnen-Klientinnen-Kontakts. Hier bezieht sich die Balance darauf, sowohl die Klientin als auch sich selbst im Blick zu haben und wahrzunehmen. Aber auch auf die Ebene des Arbeitsalltags. Hier kann es darum gehen, den Tag angemessen mit ausreichenden und regelmäßigen Pausen zu gestalten und sich mit verschiedenen Arbeitsinhalten und z.B. nicht ausschließlich mit Beratungen zu befassen. Es sollte aber auch darum gehen, dass wir uns die Erlaubnis geben, uns besser abzugrenzen, Nein sagen zu dürfen und auch über unsere Belastungen im Gespräch bleiben. Auf der darüber geordneten Ebene geht es dann schlussendlich darum auch eine Balance zwischen Privatleben und Arbeitsleben zu schaffen.

5. Projekttag

5.1. Planung des Projekttages

Für die Projektvorstellung im Rahmen der Weiterbildung „Ressourcenorientierte Traumapädagogik und traumazentrierte Fachberatung“ entwickelten wir einen Ablaufplan für einen Teamtag zum Thema Selbstfürsorge. Diesen ersten Entwurf stellten wir unserer Weiterbildungsgruppe vor. Zwar bekamen wir viel positive Rückmeldung bzgl. der durchdachten Struktur und dem stringenten Aufbau, deutlich wurde aber auch, dass wir in unserer Planung den Projekttag mit Inhalten überladen hatten, zu ambitioniert an die Planung herangegangen und evtl. zu wenig Zeit einkalkuliert hätten. Eine Teilnehmerin brachte die Rückmeldungen auf den Punkt, in dem sie formulierte, dass unser Projektplan verdeutlichen würde, dass wir aus der Überforderung kämen und genauso weitermachen würden. Ähnlich wie unseren Arbeitsalltag in den vergangenen Monaten hatten wir auch unseren Projektplan straff durchstrukturiert, viele verschiedene Übungen eingebaut und diese zeitlich recht eng getaktet. Es könnte also hilfreich für uns sein, den gesamten Plan noch einmal zu überarbeiten und weniger Inhalte in die geplante Zeit zu packen. Bereits während der Rückmeldungen stellte sich bei uns ein Gefühl des „sich ertappt Fühlens“ ein. Zuvor waren wir selbst noch beeindruckt von der klaren Struktur und den vielfältigen Inhalten, die wir für den Projekttag vorgesehen hatten. Doch jetzt konnten wir deutlicher sehen, was die anderen Seminarteilnehmenden anmerkten. Wir sprachen in unserer Planung vor allem die Denker*innen, weniger bis kaum die Häschen in uns an. Um nicht in der Überforderungsstruktur des Vorjahres zu bleiben und den Selbstfürsorgetag ganz bewusst auch „selbstfürsorgend“ zu

gestalten, warfen wir also unsere bisherigen Planungen größtenteils über Bord. Wir konzipierten einen neuen Ablaufplan mit mehr Zeit für einzelne Abschnitte, mit kreativen Elementen und Raum, um einander positive Rückmeldungen zu geben (siehe Anlage 7.1. Projektplan).

5.2. Durchführung des Projekttages

Am 01.03.2022 haben wir unseren Teamtag zum Thema Selbstfürsorge mit allen Kolleginnen durchgeführt. Wir strukturierten diesen in drei Bereiche: Einstieg in den Tag, Individuelle Ebene und Institutionelle Ebene.

Unsere wöchentlichen Teamsitzungen starten wir immer mit einer Eingangsrunde. In dieser kann jede Einzelne schildern, wie sie in dem Moment „da ist“, wie es ihr geht und was gerade beruflich als auch privat ansteht. Jede erzählt das, was sie erzählen möchte und auch so viel, wie sie erzählen möchte. Die Runde hat für uns eine große Relevanz, weil sie den Raum schafft, dass Jede sich zu Beginn des Tages auf sich besinnen und die eigene Befindlichkeit wahrnehmen kann und wir uns über mögliche Belastungen in Kenntnis setzen. Das kann die Grundlage dafür schaffen, dass die persönlichen Empfindungen auch ein Stück weit im Alltag von den anderen Kolleginnen bedacht werden und, wenn möglich, Entlastung geschaffen wird. Mit diesem Ritual starteten wir auch in unseren Teamtag.

Als Einleitung für den Selbstfürsorge-Tag beschrieben wir den Kolleginnen, warum wir uns für das Thema Selbstfürsorge entschieden und wir einen Teamtag zu dieser Thematik konzipiert hatten. Dabei benannten wir die Überforderungssituation Ende 2021 sowie die Wichtigkeit der Auseinandersetzung mit dieser Thematik in unserem Arbeitsfeld.

Um die Verbindung zu unserer Weiterbildung herzustellen, erläuterten wir das Konzept von Häschen und Denker*in sowie den Grundgedanken des Ressourcenbarometers. Alle Kolleginnen, bis auf die Kollegin in der Verwaltung, haben in der Vergangenheit eine Weiterbildung am institut berlin zum Thema Traumapädagogik durchgeführt. Das Konzept von Denker*in und Häschen ist also weitestgehend bekannt und wird auch regelmäßig in der Beratungsarbeit herangezogen. Nach der theoretischen Vorstellung des Häschen-Denker*in-Modells erklärten wir die Übung des Ressourcenbarometers und führten diese gemeinsam durch. Anschließend machten wir eine

Runde zur Verortung auf dem Ressourcenbarometer. Dabei stellte sich heraus, dass einige Kolleginnen sich noch unterhalb ihrer für sich benannten Wohlfühlzahl befanden. Wir leiteten dann noch eine Aktivierungsübung an, bei der alle Kolleginnen aufstehen, sich abklopfen und anschließend alle Körperteile ausschütteln sollten. Wir erkundigten uns erneut nach den Ressourcenbereichen, die nun erfreulicherweise im individuellen Wohlfühlbereich lagen. Danach leiteten wir die Übung „Warmer Rücken“ an. Dabei handelt es sich um eine Art Feedback-Übung, bei der jede Person allen anderen eine positive Rückmeldung oder Wertschätzung auf einen am Rücken befestigten Zettel notiert. Für unseren Selbstfürsorge-Tag wandelten wir die Übung leicht ab: Am Platz jeder Kollegin wurde ein A5-Blatt an die Wand geklebt. Alle bekamen ausreichend Zeit und konnten sich im Raum bewegen und zu jedem Blatt der Kollegin gehen. Jede sollte ein oder mehrere Stichworte zu der Fragestellung „Was schätze ich an der Kollegin?“ aufschreiben. Während der Übung wurde nicht gesprochen. Am Ende bekamen alle die Gelegenheit, sich ihr Blatt anzugucken und durchzulesen. Das dort stehende wurde nicht kommentiert. Abschließend gab es Raum für eine kurze Rückmeldungsrunde. Die Übung wurde sehr gut angenommen und anschließend auch als positiv bewertet. Es stellte sich heraus, dass es, auch bei den langjährigen Kolleginnen, bisher kaum solche Arten der Feedback-Übungen gegeben hatte.

Nach einer Pause setzten wir uns mit der individuellen Ebene des Themas Selbstfürsorge auseinander. Unser Anliegen war es, dass jede Kollegin Zeit hat, sich im ersten Schritt mit ihrem individuellen Verhältnis von Arbeit und Freizeit zu befassen und im zweiten Schritt, reflektieren kann, welche Dinge und Strategien im privaten sowie beruflichen Alltag Kraft und Energie geben. Außerdem wollten wir die Aufgabe als solche schon entschleunigend, entspannend und kreativ gestalten.

Wir wählten einen kreativen, künstlerischen Zugang, da wir in unserem Arbeitsfeld sonst sehr auf Struktur und Effektivität ausgerichtet sind und uns dies als Methode eher konträr und dementsprechend geeignet erschien.

Jede Kollegin hatte die Möglichkeit sich an einen vorbereiteten Platz in der Beratungsstelle zu setzen. Dieser Platz war mit einem A3 Blatt und verschiedenen Malfarben ausgestattet. Wir stellten Kreiden, Wachsmalstifte und Buntstifte zur Verfügung. Im ersten Schritt sollten die Kolleginnen zwei unterschiedlich farbige Flächen darstellen, die den privaten Freizeitbereich und den Arbeitsbereich darstellen. Folgende Fragestellungen gaben wir als Anregung in die Gruppe: Wieviel Raum/ Blatt nimmt jeder Bereich ein? Wie verhalten sich diese Bereiche zueinander?

Können die Bereiche klar voneinander abgegrenzt werden? Gibt es Überlappungen?

Verschwimmen die Grenzen oder gibt es punktuell Einflüsse der verschiedenen Bereiche aufeinander? Die Kolleginnen bekamen ausreichend Zeit, um ihre Ideen gestalterisch umzusetzen. Im Anschluss nahmen wir uns Zeit und jede einzelne bekam die Gelegenheit, ihr Bild vorzustellen und den anderen zu erläutern. Nachfragen konnten jeweils gestellt werden, es sollte jedoch keine Bewertung stattfinden.

Im nächsten Schritt stellten wir die Aufgabe, dass jede sich erneut ihr Bild vornahm und nun in die jeweiligen Bereiche kleine und große Kraftquellen bzw. Selbstfürsorgemaßnahmen einzeichnet, die sie von sich kennt, die sie bereits anwendet. Also was mache ich bzw. was hilft mir auf der Arbeit, um einen Arbeitstag angenehmer zu gestalten oder auch im den Kontakt zwischen Denker*in und Häschen nicht zu verlieren oder auch wiederherzustellen? Was mache ich außerhalb der Arbeit, also in meiner Freizeit, um Kraft zu tanken und auch von der Arbeit abzuschalten? Ziel war es, den Kolleginnen eine intensive Auseinandersetzung mit ihren eigenen Strategien und Kraftquellen zu ermöglichen. Dies sollten sichtbar gemacht werden und ein Bewusstsein dafür schaffen, dass Selbstfürsorge für das eigene Wohlbefinden sehr wichtig ist und das nicht nur um arbeitsfähig zu sein. Im Anschluss gab es wieder ausreichend Zeit, dass jede den anderen ihr Bild vorstellen und die Kraftquellen der einzelnen Bereiche benennen konnte. Jede einzelne hatte ausreichend Zeit ihre Strategien und Gedanken dazu vorzustellen. Folgende Fragestellungen gaben wir noch als weitere Anregung für die Vorstellung mit in die Gruppe: Ist euch gleich etwas eingefallen? Fiel es dir schwer etwas zu finden? Gelingt es dir, diese Dinge im Alltag umzusetzen?

Diese Vorstellung der Bilder sollte nun der Abschluss für die Auseinandersetzung mit der individuellen Ebene sein. Jede konnte ihr Bild behalten bzw. konnte entscheiden, wie sie damit umgehen wollte.

Nach einer Pause kamen wir nun zur Auseinandersetzung mit der institutionellen Ebene zum Thema Selbstfürsorge. Leitgedanke hierfür war: Was kann eigentlich die Arbeitgeberin tun, um Selbstfürsorge unter den Arbeitnehmerinnen zu fördern? Da sich in unserem Fall auf Grund der Arbeitsstruktur die Rollen der Arbeitgeberinnen und Arbeitnehmerinnen decken, konnten wir die Frage auch folgendermaßen formulieren: Was können wir als Team tun, um unsere Selbstfürsorge besser im Blick zu haben und zu fördern?

Hierzu teilten wir die Gruppe in zwei Kleingruppen ein. Es sollte in zwei kleineren Gruppen diskutiert werden, was wir als Arbeitgeberinnen tun können, um Selbstfürsorge am Arbeitsplatz

(weiter) zu etablieren. Es konnten auch Maßnahmen benannt werden, die bereits umgesetzt werden oder solche, die wir gerne noch besser im Blick haben wollen würden.

Die Ideen sollten stichwortartig auf Moderationskarten gesammelt werden. Im Anschluss stellten die Gruppen ihre gesammelten Punkte vor und klebten diese zur Übersicht an die Wand.

Überschneidungen der beiden Gruppen wurden bereits gemeinsam sortiert. Wir ergänzten mögliche Maßnahmen aus unseren Vorüberlegungen, wenn diese noch nicht genannt worden waren. Anschließend erhielt jede Kollegin drei Klebepunkte, um diese an jeweils drei Maßnahmen zu verteilen. So erfolgte eine Gewichtung, welche Ideen als „Lieblingsideen“ präferiert wurden (siehe hierzu Anlage 2).

Unter der Überschrift „Diskussion und Ausblick“ überlegten wir mit den Kolleginnen, welche „bepunkteten“, präferierten Ideen wir schon in die Tat umsetzen können und wollen. Wir legten fest, dass wir gerne 1x/Woche einen frischen Obstkorb vom Markt zur Verfügung stellen wollen. Des Weiteren wollten wir gerne ein Yoga- oder Qi-Gong-Angebot für alle Kolleginnen etablieren, was wir 1x wöchentlich durchführen. Wir entschieden, dass die Kosten- und Gestaltungsabfrage durch eine Kollegin erfolgen sollte. Als Ausblick legten wir fest, dass das Thema Selbstfürsorge auch in zukünftigen Teamsitzungen thematisiert werden sollte.

Wir beendeten unseren Tag mit einer Abschlussrunde und folgenden Fragestellungen: Wie hat es mir gefallen? Was nehme ich mit? Jede Kollegin hatte noch mal Möglichkeit, den Tag und die Inhalte auf sich wirken zu lassen und ihre Gedanken mit den anderen zu teilen.

5.3. Reflektion zum Teamtag

In der Abschlussrunde des Teamtages hatten die Kolleginnen Gelegenheit uns ein Feedback sowohl zu den Inhalten des Teamtages, als auch zur Planung und Durchführung zu geben.

Es wurde vorallem unsere ruhige und angenehme Art durch den Teamtag zu führen hervorgehoben und als sehr positiv bewertet. Inhaltlich sei stets ein roter Faden erkennbar gewesen und unsere Überlegungen zum Aufbau und Ablauf der einzelnen Abschnitte wurden von den Kolleginnen als sehr sinnvoll und logisch wahrgenommen.

Als besonders positiv wurde die Übung „Feedback geben“ bzw. „warme Dusche“ bewertet. Da wir uns im Arbeitsalltag wenig Zeit für umfangreiches und strukturiertes Feedback geben, habe diese Art der Rückmeldungen allen Kolleginnen sehr gut getan und habe positiv auf den weiteren Tag eingestimmt.

Auch die Sammlung der institutionellen Maßnahmen am Ende wurde als sehr positiv benannt. Dies habe die Ideen konkreter und verbindlicher werden lassen. Die Dokumentation der Ideen sei dadurch erleichtert und die Grundlage für weitere Diskussionen geschaffen worden.

Neben dem positiven Feedback gab es auch ein paar kritische Rückmeldungen: So hätten wir zu Beginn den Tagesablauf transparenter und für alle sichtbarer gestalten können. Eine Übersicht des Ablaufs bspw. in A3 an der Wand wäre hilfreich gewesen. Dies hätte den Kolleginnen einen besseren Überblick über den Ablauf ermöglicht und es wäre deutlich gewesen, was auf sie zukommt.

Außerdem wurde kritisch angemerkt, dass im kreativen Arbeitsteil, als das Bild zu den beiden Bereichen gezeichnet werden sollte, die Aufgabenstellung etwas schwer zugänglich war. Die Kolleginnen hätten sich ein Beispielbild gewünscht. Dies hätte es leichter gemacht die Aufgabenstellung zu verstehen. Diese Anregung konnten wir gut nachvollziehen, hätten jedoch im Rückblick die Sorge, dass mit einem Beispielbild das freie Zeichnen zu eingeschränkt sei. An dieser Stelle gab es kein richtiges und falsches Zeichnen und keine Vorgabe wie das fertige Bild aussehen sollte. Es war ja genau unser Anliegen einen Rahmen zu schaffen, in dem individuell und möglichst frei ein eigenes Bild entworfen werden sollte.

Die Anregungen der Kolleginnen konnten wir gut nachvollziehen und haben sie als wertvoll erlebt. Auch wir fühlten uns während des Tages sehr wohl in unserer Rolle als Anleiterinnen. Der strukturierte Ablaufplan gab uns die notwendige Sicherheit und fungierte als eine Art Anker, auf den wir immer wieder Bezug nehmen konnten. Im Vorfeld verteilten wir die Aufgaben und Inhalte untereinander, so dass jede wusste für welchen Bereich sie zuständig und ansprechbar war. Dies war hilfreich und funktionierte sehr gut.

Neben diesen inhaltlichen und organisatorischen Rückmeldungen waren die Rückmeldungen, die sich ganz konkret auf die Themenauswahl Selbstfürsorge bezogen, durchweg positiv. Alle Kolleginnen sind sich der Relevanz des Themas, besonders auch für unseren Arbeitsalltag, bewusst und haben es als bereichernd erlebt, mal wieder auf die Thematik gestoßen zu werden. Es zeigte sich, dass zwar allen Kolleginnen die Notwendigkeit und Wichtigkeit von Selbstfürsorge bewusst ist, diese dennoch aber immer wieder im Alltag wegrutscht, wenn nicht gezielt der Blick darauf gelenkt wird. Wir alle haben es als sehr wichtig erachtet, neben dem Fokus auf ganz persönliche Energiequellen und Strategien (sowohl im Privaten als auch im Job) den Fokus auch auf unsere

Verantwortung als Arbeitgeberinnen zu lenken. Gut auf sich achten zu müssen oder zu dürfen, ist also keine rein individuelle Angelegenheit, sondern auch etwas, das vom gesamten Team getragen und gelebt werden muss. Wir als Arbeitgeberinnen haben auch die Verantwortung auf die Kapazitäten und Befindlichkeiten der einzelnen Kolleginnen zu achten, diese im Blick zu haben und einen strukturellen Rahmen dafür zu schaffen, dass persönliche Begrenzung möglich ist.

Insgesamt waren auch wir als Anleiterinnen sehr zufrieden mit der Auswahl des Projektthemas, dem Teamtag und dessen Umsetzung. Besonders mit den Übungen zum Feedback geben und zur kreativen Darstellung des Arbeits- und Privatbereich haben wir unsere bisher gewohnten Arbeitsweisen verlassen und uns in kreativer Art und Weise mit Selbstfürsorge und Begrenzung auseinandergesetzt. Während wir üblicherweise viel miteinander in Diskussion sind und unsere Arbeitsweise sehr durch rationales Denken, Effizienz und Struktur gekennzeichnet ist, legten wir diesmal gezielt den Fokus darauf, viel Zeit für die einzelnen Abschnitte einzuplanen, Raum für emotionalen Austausch und kreatives Arbeiten zu schaffen. Im Vorfeld waren wir unsicher, wie dies bei den Kolleginnen ankommen würde. Die Durchführung hier hat jedoch einmal mehr gezeigt, wie wichtig es ist für die eigene Selbstfürsorge ist, die gewohnten Strukturen zu verlassen und sich auf neue Ideen und Impulse einzulassen.

6. Fazit zur Projektarbeit

Es wurde deutlich, dass wir ein wichtiges und an den Bedarfen unseres Teams orientiertes Thema für unsere Projektarbeit ausgewählt hatten. Wie in allen psychosozialen Arbeitsfeldern ist das Thema Selbstfürsorge auch für uns von hoher, wenn nicht sogar von zentraler Bedeutung. Im Rahmen unseres Teamtags wurde die Wichtigkeit des Themas noch einmal hervorgehoben und uns aktiv ins Bewusstsein gerufen. Wir haben uns auf verschiedenen Ebenen mit Selbstfürsorge befasst und stellen uns nun rückblickend die Frage, wie nachhaltig dieser Tag war. Einen Teamtag zu organisieren und sich punktuell mit der Relevanz von Selbstfürsorge zu befassen, ist die eine Sache. Diese ist sicher wichtig, um das Thema in unser individuelles aber auch kollektives Bewusstsein zu rufen, die nachhaltige Beschäftigung und dauerhafte Umsetzung von selbstsorgenden Maßnahmen ist jedoch eine andere Sache. Für uns stellt sich nun ca. 3 Monate nach der Durchführung unseres Teamtags die Frage, wie gut es uns gelungen ist, sowohl die Thematik Selbstfürsorge im Arbeitsalltag beständig zu thematisieren, als auch einen selbstfürsorglichen Umgang zu pflegen.

In einem Teamtag, den wir Mitte Juli durchführten, schauten wir uns gemeinsam mit dem Team unsere Ideen zur Selbstfürsorge an, die wir beim Projekttag gesammelt hatten und zogen gemeinsam eine Art Fazit für die vergangenen Monate.

Wir haben ganz konkret ein Qi-Gong-Angebot umsetzen können. Eine Qi-Gong Trainerin ist 5x, alle 2 Wochen vor unserer Teamsitzung zu uns in die Beratungsstelle gekommen und hat für 45 Minuten verschiedene Übungen aus dem Qi-Gong angeleitet. Insgesamt zeigte sich, dass dies für die meisten Kolleginnen ein schönes Angebot war. Der gemeinsame Start mit Qi-Gong half uns, entspannter und gelassener in den Arbeitsalltag und ganz konkret in unsere Teamsitzung einzusteigen, die häufig mit Spannungen und Zeitdruck einhergeht. Für einzelne Kolleginnen war jedoch der frühere Start eher eine zusätzliche Anstrengung.

Wir werden dies noch in einer zukünftigen Teamsitzung auswerten und überlegen, wie es mit diesem Angebot weitergehen soll.

Für unsere Teamsitzung haben wir uns überlegt, eine Sammlung mit kleinen aktivierenden Übungen zu erstellen. Eine Kollegin hat sich bereits angeboten, diese Sammlung zu erstellen und kreativ zu gestalten. Unser Plan ist es, dass wir während der 4-stündigen Teamsitzung neben der Moderation und Protokollantin auch eine Art Selbstfürsorge-Beauftragte haben, die von Woche zu Woche variiert, und dann jeweils eine Übung anleitet.

Es zeigte sich auch, dass wir aktuell häufiger im Gespräch über unsere Beratungskapazitäten sind und uns auch gezielter die Erlaubnis geben, nicht akut dringliche Beratungsfragen später als bisher zu terminieren. Bisher versuchten wir stets möglichst kurzfristig Beratungsgespräche zu ermöglichen, was sich aber mittlerweile auf Grund der erhöhten Nachfrage als nicht mehr umsetzbar erwies.

Wir entschieden uns auch dazu, die durch Corona bedingten Pausen zur Lüftung der Beratungsräume beizubehalten. Mittlerweile legen wir 30-minütige Pausen zwischen die einzelnen Beratungen. Bis kurz vor Corona hatten wir die Beratungen im Stundentakt terminiert. Es zeigte sich jedoch auch, dass alle Kolleginnen, diese veränderte Taktung als sehr entlastend und notwendig erachteten und es kaum mehr vorstellbar war, wie wir die vorherige hochfrequente Taktung durchziehen konnten. Außerdem schaffen wir es mittlerweile Beratungen auch nach unserer Teamsitzung immer mit einer halben Stunde Pause zu terminieren. Zuvor hatten einzelne

Kolleginnen einen fließenden Übergang zwischen Ende der Teamsitzung und der nächsten Beratung.

Als Folge des Projekttags haben wir alle auch einen gezielteren Blick auf unsere Pausen. Wir machen mehr gemeinsame Kaffeepausen und gönnen uns diese, um uns auch privat auszutauschen. Wir setzten bereits einen zweiten Teamtag für dieses Jahr um und hatten auch einen Betriebsausflug geplant, der leider auf Grund von diversen Coronafällen abgesagt werden musste.

Da wir Ende August umziehen werden, werden sich auch durch die neuen Räumlichkeiten zusätzliche Möglichkeiten der Selbstfürsorge ergeben. Wir haben kleinteiligere Büroräume, in denen jeweils 1-2 Kolleginnen sitzen, wodurch die sonst manchmal herrschende Stressenergie weniger präsent ist. Es wird einen Sozialraum geben, der ausschließlich die Funktion der Küche und des Pausierens innehat und auf Grund von zusätzlichen Räumlichkeiten nicht mehr für weitere Arbeitsgruppen genutzt werden muss. Des Weiteren wird es eine Dachterrasse geben, die es uns ermöglicht, gezielte Pausen auch an der frischen Luft zu machen. Eine Kollegin hat sich bereits bereit erklärt, sich um eine entsprechende Gestaltung und Ausstattung zu kümmern.

Wir setzen also bereits verschiedene, ganz konkrete Ideen um, die wir während des Projekttags gesammelt und benannt hatten. Vor allem über die äußeren und strukturellen Stressoren sind wir mehr im Gespräch und versuchen uns darin zu ermutigen, uns gezielter abzugrenzen und uns Freiräume zu schaffen. Wir haben den Eindruck, dass wir auf einem guten Weg sind und unsere Selbstfürsorge mehr im Blick zu haben. Gleichzeitig sind wir uns aber auch bewusst, dass es eine stetige Aushandlung mit dem Thema Bedarf und wir immer wieder ganz gezielt auf uns, unsere Kapazitäten und unser Wohlbefinden schauen müssen. Der Selbstfürsorgetag hat somit einen guten Grundstein gelegt, auf den wir immer wieder zurückgreifen können.

7. Literatur

- Beckrath-Wilking, U., Biberbacher, M., Dittmar, V. & Wolf-Schmid, R. (2013). *Traumafachberatung, Traumatherapie & Traumapädagogik*. Ein Handbuch zur Psychotraumatologie im berater- & pädagogischen Kontext. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Dahl, C. & Dlugosch, G.E. (2020). *Besser leben!* Ein Seminar zur Stärkung der Selbstfürsorge von psychosozialen Fachkräften. Prävention und Gesundheitsförderung.
- Hantke, L. & Görge, H.-J. (2019). *Ausgangspunkt Selbstfürsorge*. Strategien und Übungen für den psychosozialen Alltag. Paderborn: Junfermann Verlag.

8. Anhang

8.1. Ablaufplan Projekttag

Dauer	Inhalt	Methode	Ziele	Materialien	Wer
09:00 – 09:15 15 min	Eingangsrunde Wie sind wir hier?		Einstieg in den Tag	Stuhlkreis	Da
09:15 – 09:25 10 min	Einleitung - Fobi-Projekt - Überlastung letztes Jahr - Wie sind wir rangegangen?		Einstieg in das Thema	Stuhlkreis	An/Da
09:25 – 09:35 10 min	Ressourcenbarometer - Einführung - Anleitung Übung	Mündliche Anleitung durch Workshopleitung	Kennenlernen der Übung Praktisches Erleben	Übungstext	Da
09:35 – 09:55 20 min	Feedbackrunde Warme Dusche Was schätze ich an der Kollegin?			Schicke Blätter (A5)	An
09:55 – 10:10 15 min	P A U S E				
RESSOURCENBAROMETER					
10:10 – 10:30 20 min	KREATIV Wir malen ein Bild: Privatzeit/ Arbeitszeit Wie sind Abgrenzungen/ Vermischungen/ Überschneidungen	Zeichnen	Eigenes Auseinandersetzen/ eigene Reflektion	8 x große Blätter (A3) Farben (Kreiden, Stifte, etc) 8 x Arbeitsplätze (Tische in kl. Beratungsraum + Küche)	Da
10:30 – 10:50 20 min	Vorstellen der Bilder in der Gruppe Was hat jede abgebildet?		Eigene Reflektion Austausch untereinander	Stuhlkreis	Da
10:50 – 11:10 20min	KREATIV Als nächstes können wir reinzeichnen, was die kleinen, großen Dinge im privaten/ beruflichen sind, die uns Kraft tanken lassen.	Zeichnen	Eigenes Auseinandersetzen/ eigene Reflektion	8 x große Blätter Farben (Kreiden, Stifte, etc) 8 x Arbeitsplätze	An
11:10 – 11:30 20 min	Vorstellen der Bilder Ist dir gelungen dich daran zu erinnern, die Dinge umzusetzen? Fiel es schwer etwas zu finden?		Eigene Reflektion Austausch untereinander	Stuhlkreis	An

	Ist euch gleich etwas eingefallen?				
11:30– 11:45 15 min	PAUSE				
RESSOURCENBAROMETER					
11:45 – 12:00 15 min	Institutionelle Maßnahmen In Kleingruppen sammeln - Welche Maßnahmen können wir als Arbeitgeber*in treffen, um Selbstfürsorge zu etablieren?	Kleingruppen- Arbeit Ideen auf Karten notieren	Gemeinsam als Team Selbstfürsorgestrategien entwickeln Alle ins Boot holen	Eddings Karten	Da
12:00 – 12:15 15 min	KG stellen Ideen vor, Karten werden angepinnt An und Da ergänzen Ideen & sortieren			Pins Wand	An / Da
12:15 – 12:20 5 min	Bewerten der vorgeschlagenen Maßnahmen - Welche Ideen präferiert ihr?	Jede bekommt 3 Klebis und punktet ihr Lieblingsideen		Klebefunkte	
12:20 – 12:45 25 min	Diskussion und Ausblick - Welche Ideen erscheinen uns praktikabel und umsetzbar? Wie können wir verbindliche Verabredungen treffen und einhalten? Wie können wir daran weiterarbeiten?			Stuhlkreis	An / Da
12:45 – 13:00 15 min	Abschlussrunde Wie hat es mir gefallen? Was nehme ich mit?				An

Orga

- Treffen: 8:15 Uhr
- Arbeitsplätze Malen: 3 Tische in kl. Beratungsraum; Küche vorbereiten (je 4 Frauen)
- Besorgen: Tee, Kekse, Snacks, Obst/Gemüse
- Besorgen: Blätter A3; A4; dickeres, schickeres Papier

Allgemeine Ziele des Projekttags:

- Ganz praktisch Selbstfürsorge betreiben
- Erfahren: Selbstfürsorge tut gut!
- Gemeinsam starten und SF als Teamthema betrachten
- Individuelle SF-Strategien reaktivieren
- Kollektive Strategien andenken/etablieren

8.2. Beispielfoto Individuelle Maßnahmen: Verhältnis Arbeit / Privatleben



8.3. Sammlung Institutioneller Maßnahmen

