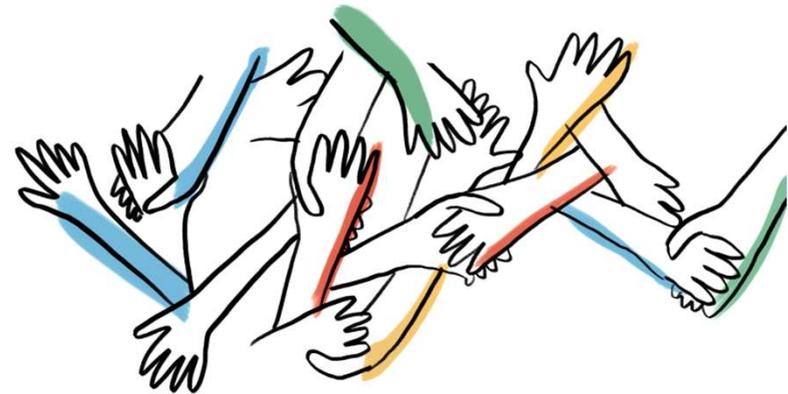


Resiliente Kinder - resiliente Fachpersonen – gemeinsam kommt man weiter?

Vernetzungstreffen Start-Now

Basel, 01.12.2022



Einleitung

Resilienz in der (Trauma-)pädagogik



Cartoons: Renate Alf viele Tolle Bücher!!

Inhalt

Gliederung des Vortrages

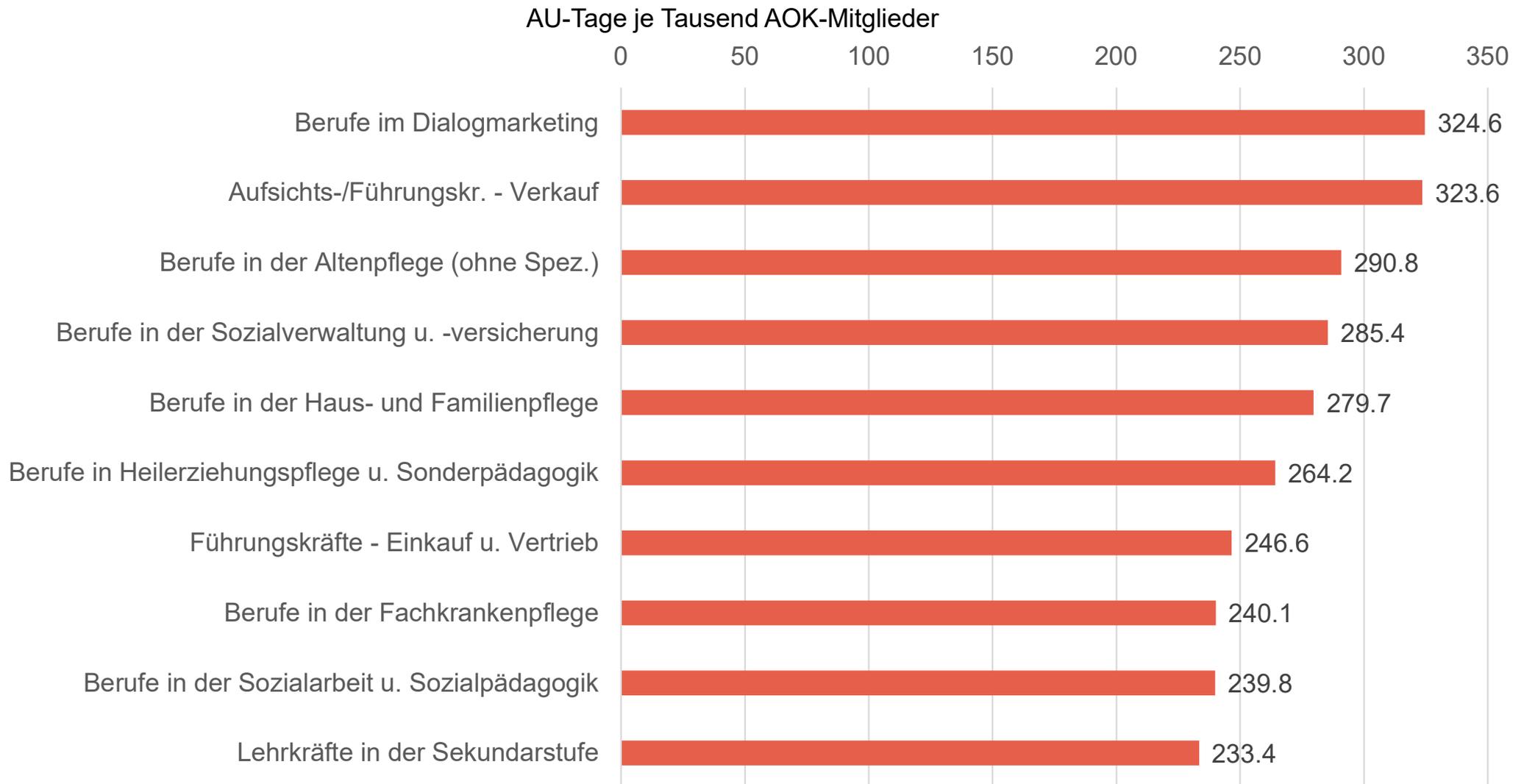
- › Einleitung
- › Belastung der Fachkräfte
 - › Burn-Out, Fachkräftemangel, Team-Burn-Out
 - › Wie häufig sind Grenzverletzungen gegenüber Personal?
- › Wie wirken sich Grenzverletzungen auf die betroffenen Fachkräfte aus?
 - › Körperliche Stressreaktionen Burnout-Risiko im Verlauf
 - › Grenzverletzungen - Abbrüche und Personalfluktuatation
 - › Resilienz gegenüber Grenzverletzungen
- › Resilienz durch Kohärenzerleben und Narration bei der Aufarbeitung
 - › Verstehbarkeit
 - › Sinnhaftigkeit
 - › Ressourcenaktivierung
 - › Handhabbarkeit
- › Förderung der Resilienz für Kinder- und Jugendliche und Fachkräfte
- › Schlussfolgerungen und Implikationen

Fachkräftemangel im psychosozialen Bereich

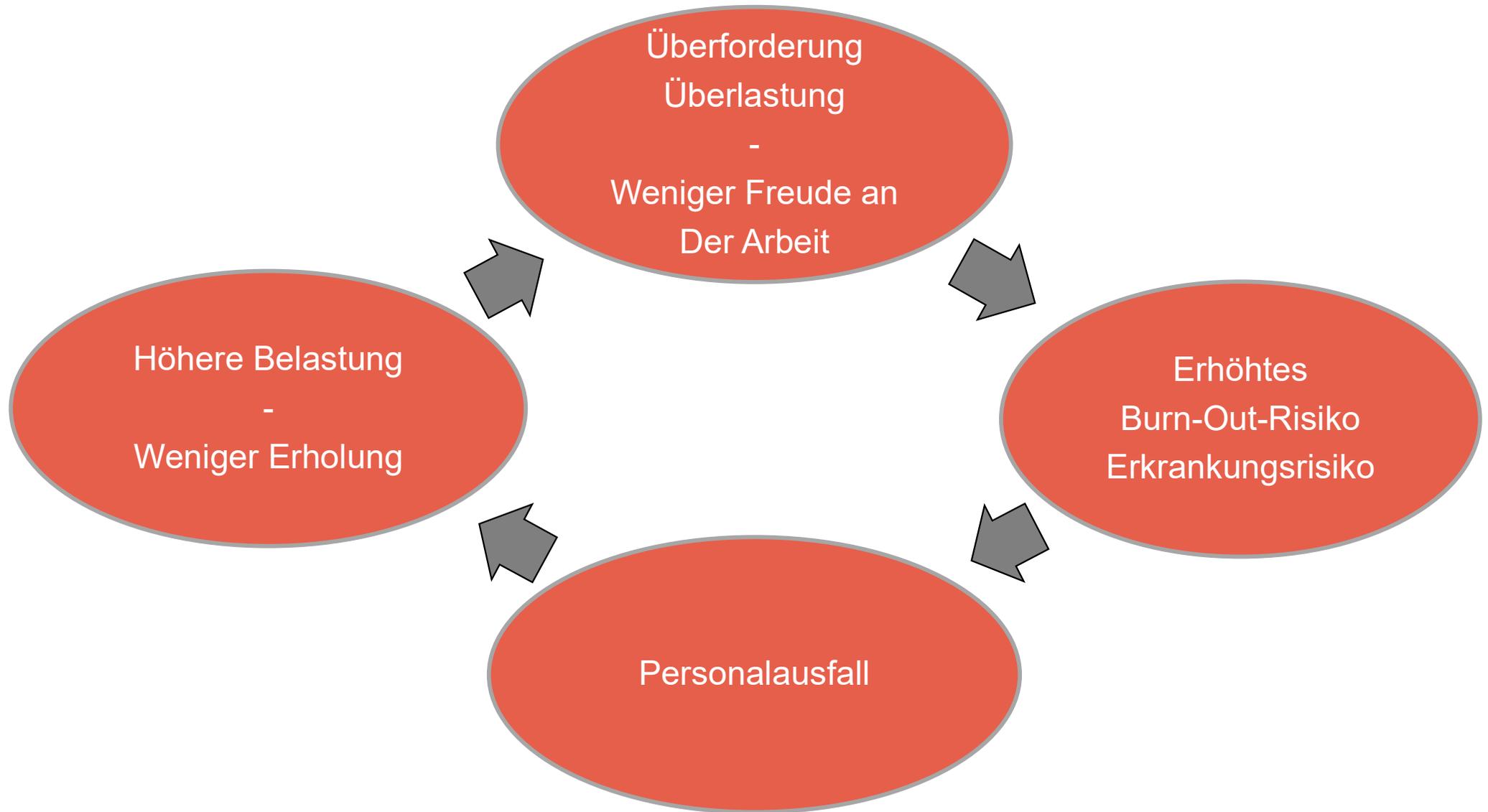
Das beherrschende Thema der nächsten Jahre

- › Mehrere aktuelle Studien (Prognos, Bertelsmann, DJI etc.) zeigen, dass bis 2030 in Deutschland 230'000 - 400'000 Erzieher und Sozial-Pädagogen fehlen – verschiedenen Initiativen (GEW) (Wessler-Possberg 2018, Rose 2022, AGJ, 2011, 2018). Situation in der Schweiz ähnlich (Müller et al. 2016, Kägi et al. 2016).
- › Personalstandards können nicht mehr gehalten werden – dies führt zu Stress und geringerer Sensitivität in der Fachkraft-Kind-Interaktion (Seil et al. 2016, 2018, Fuchs-Rechlin, 2015).
- › In der Schweiz gibt es interessante Studien (Aeschlimann et al. 2018) die Gründe für den Ausstieg aus dem sozialen Berufen untersuchten (Arbeitszeiten, Vereinbarkeit mit der Familie, Arbeitsklima, gesundheitliche Probleme, **Ressourcenknappheit**, berufliche Weiterentwicklung, Aufstiegsmöglichkeiten, Lohn).
- › Letztlich ist es vermutlich die Differenz zwischen eigenem Anspruch an seine Arbeit und der realen Möglichkeiten im Alltag die dauerhaft ermüdet und die Freude an der Arbeit nimmt (ich spüre was XY von mir brauchen würde - habe aber keine Zeit mich um XY zu kümmern).

Berufsgruppen mit den meisten Arbeitsunfähigkeitstagen aufgrund von Burn-out-Erkrankungen* im Jahr 2019 (je 1.000 AOK-Mitglieder)



Teufelskreis von Burn-outs



Gesundheitsförderung und Schutz der Mitarbeiter*innen vor Burn-Out und Überlastung für Trägerschaften. Das zentrale Thema – Wettbewerb um gute Fachkräfte spitzt sich immer weiter zu.

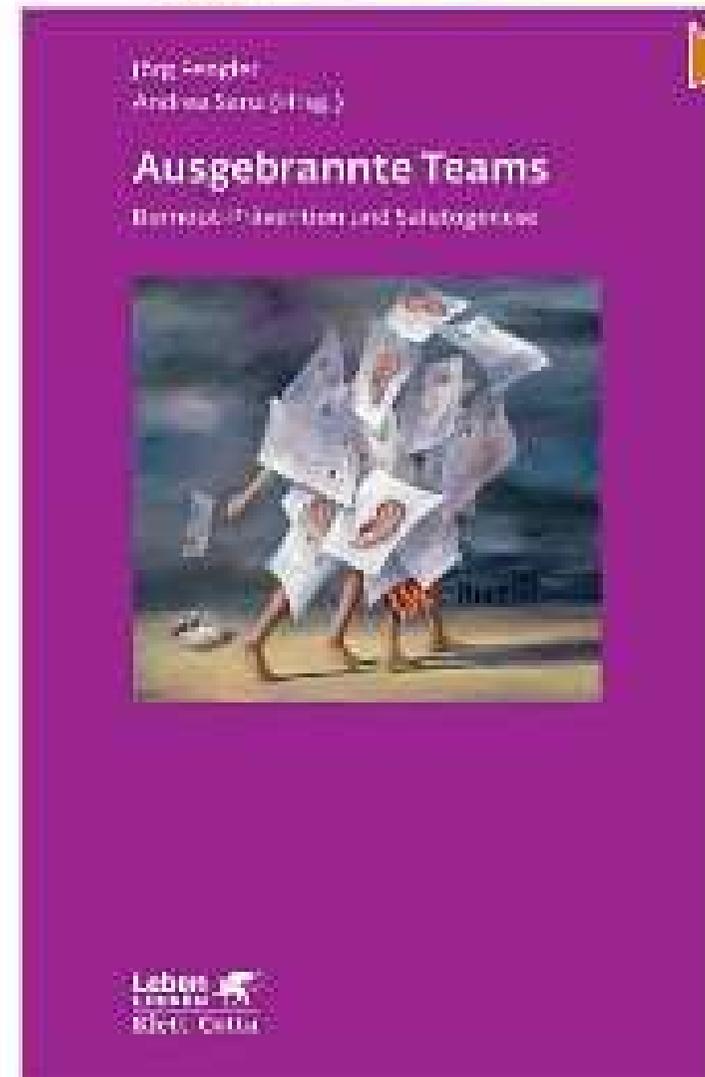
Prävention von Burnout in Teams

Traumapädagogische Versorgungsansätze

Jörg Fengler & Andrea Sanz (Hrsg.)
(2011) Ausgebrannte Teams – Burnout-
Prävention und Salutogenese. Klett-Cotta



Hier klicken **Blick ins Buch!**

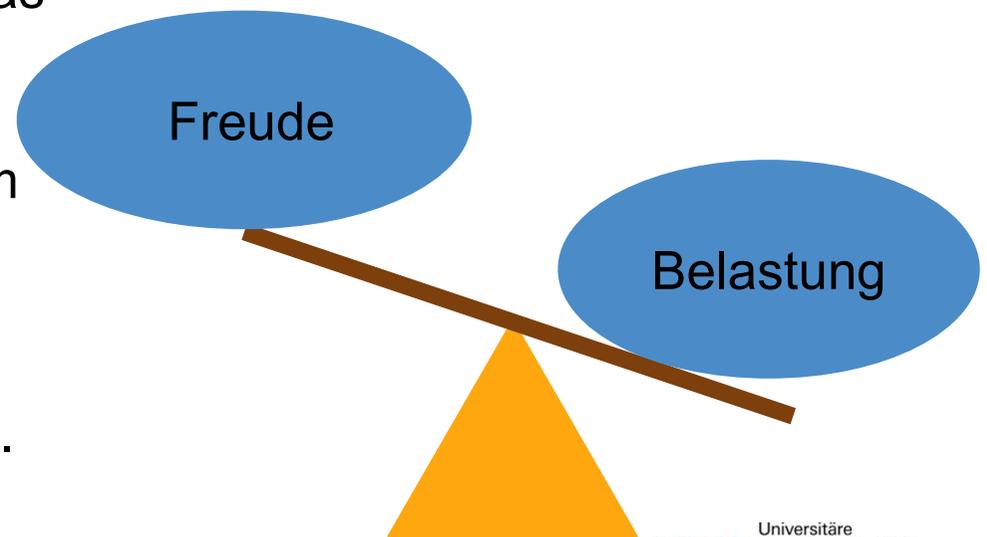


Merkmale ausgebrannter Teams

Fengler und Sanz identifizierten folgende Punkte

- › Kraftlosigkeit / Verlust der Kreativität
- › Leistungseinbussen – Druck von Aussen
- › Irrationale Angst vor Fehlentscheidungen
- › Konsens ohne Folgen
- › Unausgesprochener Widerstand
- › Defizitorientierung – Worauf man schaut das wird mehr.
- › Kohärenzverlust – gereiztes Klima im Team – Verlust des Teamgeists
- › Demontage verfügbarer Ressourcen – überhöhte Erwartungen an neue Konzepte.

«Alle kräftigen Menschen lieben das Leben.»



Was brauchen Teams?

Eine Grundhaltung, die davon ausgeht...

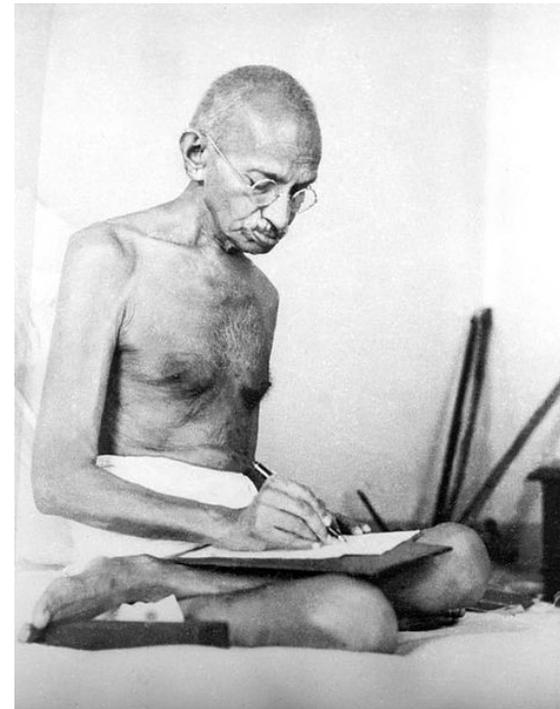
- › Wir sind ein Team! Wir unterstützen einander!
- › Gemeinsamkeit und Zusammenhalt macht uns stark!
- › Unser Zusammenhalt ist ein wichtiger - wenn nicht der wichtigste - Wirkfaktor und wir investieren deshalb Zeit und Geld dafür!
- › Wir sollten wissen, was unsere Teammitglieder von uns erwarten - und dafür innere Repräsentationen ausbilden.
- › Jeder im Team macht aus guten Gründen Fehler!
- › Wir können mindestens so viel von Patienten lernen, wie diese von uns!
- › Förderliche (!) Beziehungen zu Patient*innen und Kolleg*innen sind wichtiger als die Strukturen, was keinesfalls bedeutet, dass Strukturen nicht wichtig sind!

Spezifische Belastung durch Grenzverletzungen

Grenzverletzung gegenüber sozialpädagogischen Fachkräften

«Du und ich wir sind eins, ich kann Dir nicht weh tun,
ohne mich auch zu verletzen.»

Mahatma Gandhi



Grenzverletzungen in stationären Setting

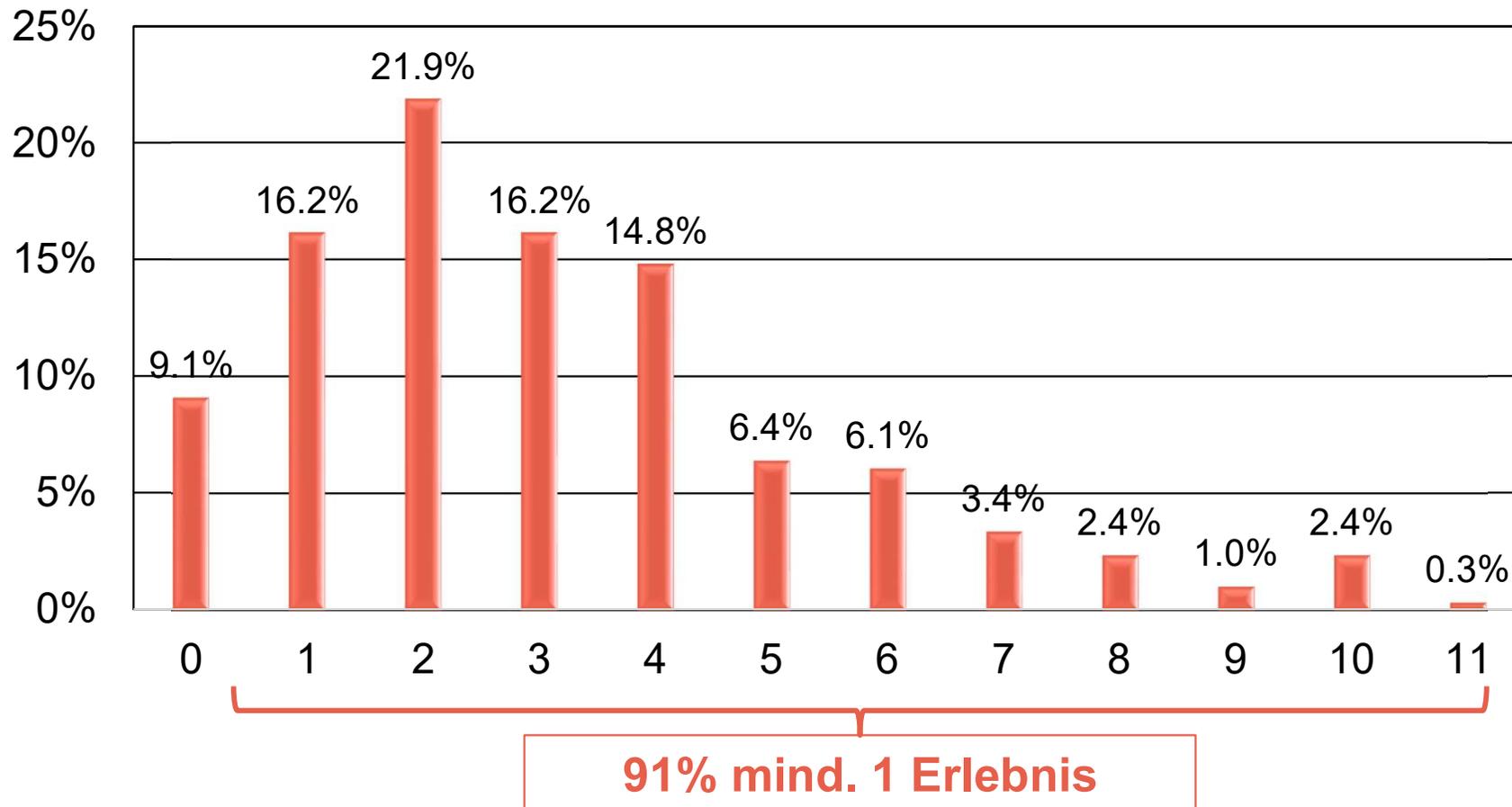
Viel diskutiert und doch oft vernachlässigt

- › Grenzverletzungen in der stationären Jugendhilfe wurden auch wegen der historischen Aufarbeitung des Verdingkinderwesens und der Aufdeckung einiger Skandale von jahrelangem sexuellem Missbrauch in einigen Heimen wieder viel diskutiert.
- › Psychosoziale Fachkräfte werden dabei eher als potentielle Täter, denn als Opfer gesehen. Schutzkonzepte fokussieren eher auf den Schutz der Jugendlichen vor Fachkräften und Mitbewohnern.
- › Die Ebene der erlebten Grenzverletzungen durch Klienten findet bei dieser fachpolitischen Diskussion nur relativ wenig Beachtung und wurde von der sozialpädagogischen und kinder- und jugendpsychiatrischen Forschung bisher vernachlässigt.
- › Dabei vergeht kaum eine Supervision in stationären Settings ohne die Thematisierung von oft massiven Grenzverletzungen, welche die Fachkräfte in der Jugendhilfe durch die von ihnen betreuten Klienten erfahren.

Belastung von Fachkräften mit Grenzverletzungen

Anzahl Grenzverletzungen pro Person (N = 298)

Steinlin et al. 2015, 2016ab, Schmid & Kind, 2018



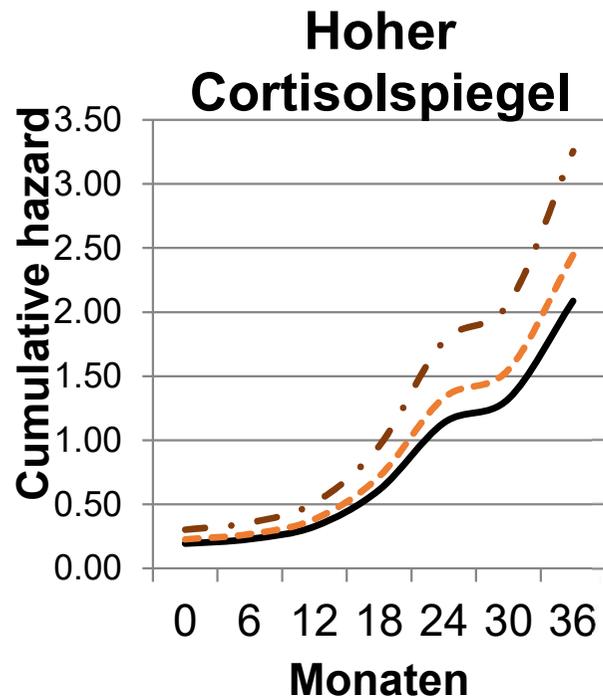
- › **7%** leiden unter Symptomen einer sekundären Traumatisierung im SEK PTSBS Fragebogen (Daniels, 2006)
- › **18%** erreichen klinisch auffällige Burnout-Werte im BOSS (Geuenich & Hagmann, 2014)
- › Kohärenzerleben der Fachkräfte schützt vor Burnout (Kind et al. 2020, Bürgin et al. 2020)

Belastung und Mitarbeiter

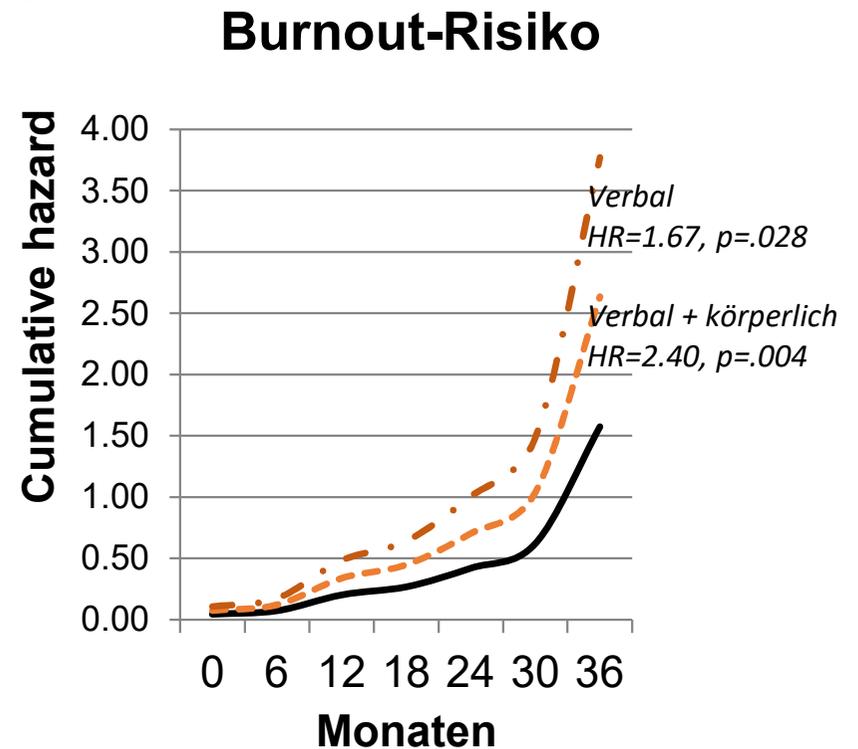
Grenzverletzungen und Stress

Sozialpädagog*innen
 N=121
 23-61 Jahre alt,
 M=35.0
 62% weiblich

- none
- - - verbal
- · - verbal & körperlich



Verbal + körperlich
 HR=1.58, p=.022



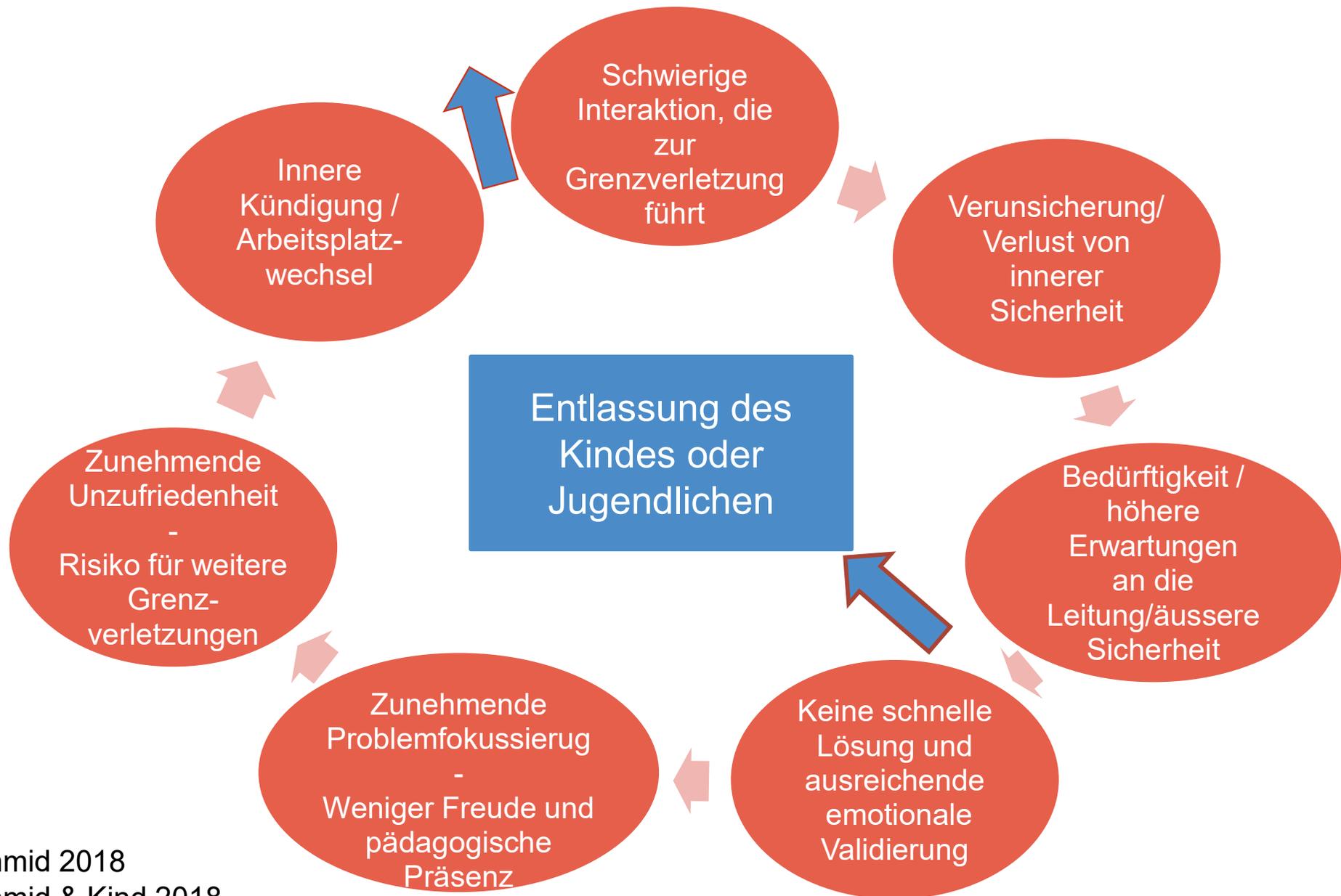
Verbal
 HR=1.67, p=.028

Verbal + körperlich
 HR=2.40, p=.004

(Kind et al. 2018, Psychoneuroendocrinology)

Grenzverletzung Abbruch und «innere Kündigung»

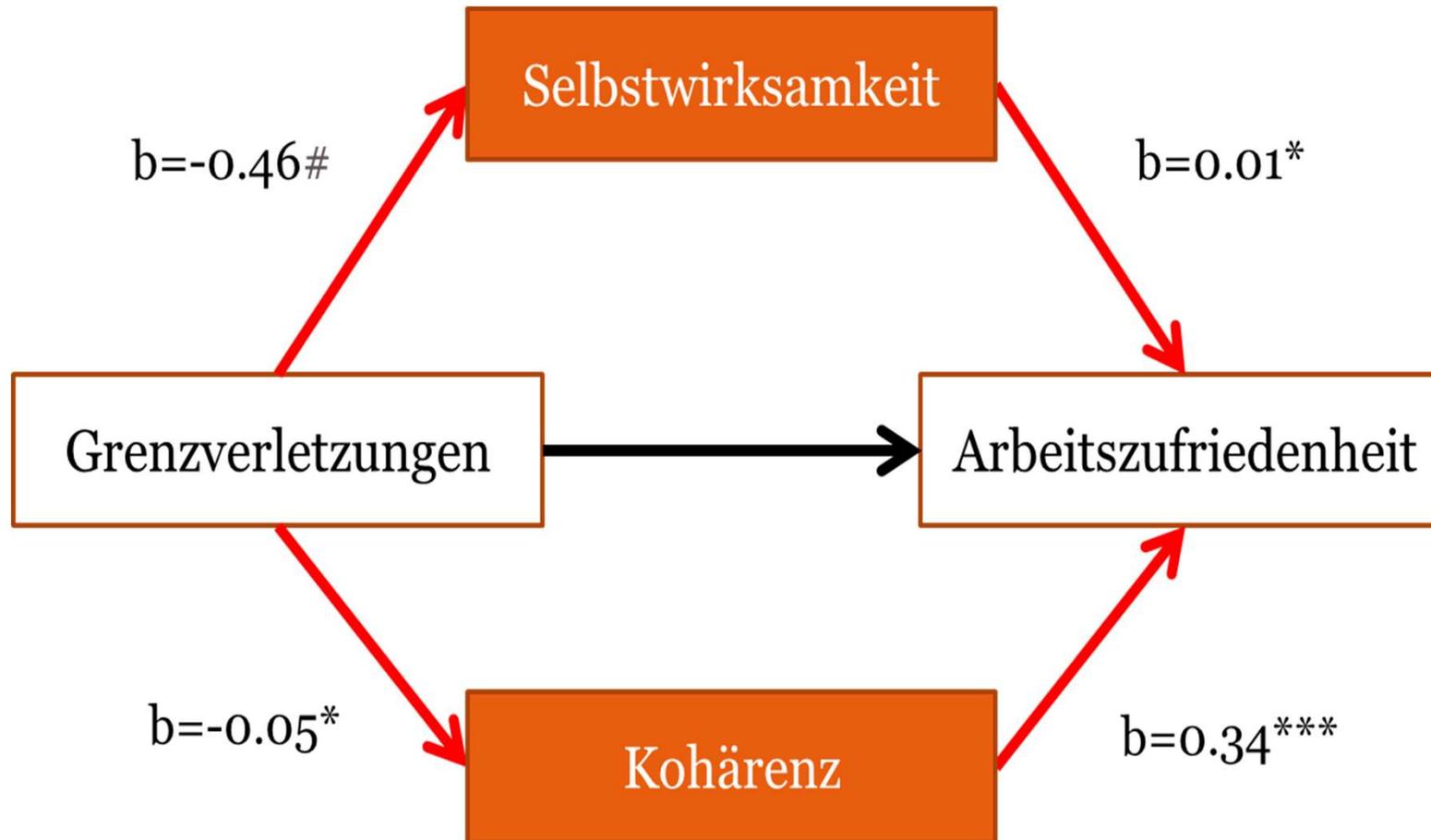
Grenzverletzung – Herausforderung für Leitung und KJPP



Welche Fachkräfte bleiben zufrieden und gesund

Resilienzorientierung schützt

Kind et al. 2020 International journal of environmental research and public health
Bürgin et al. 2020 Frontiers in Psychiatry

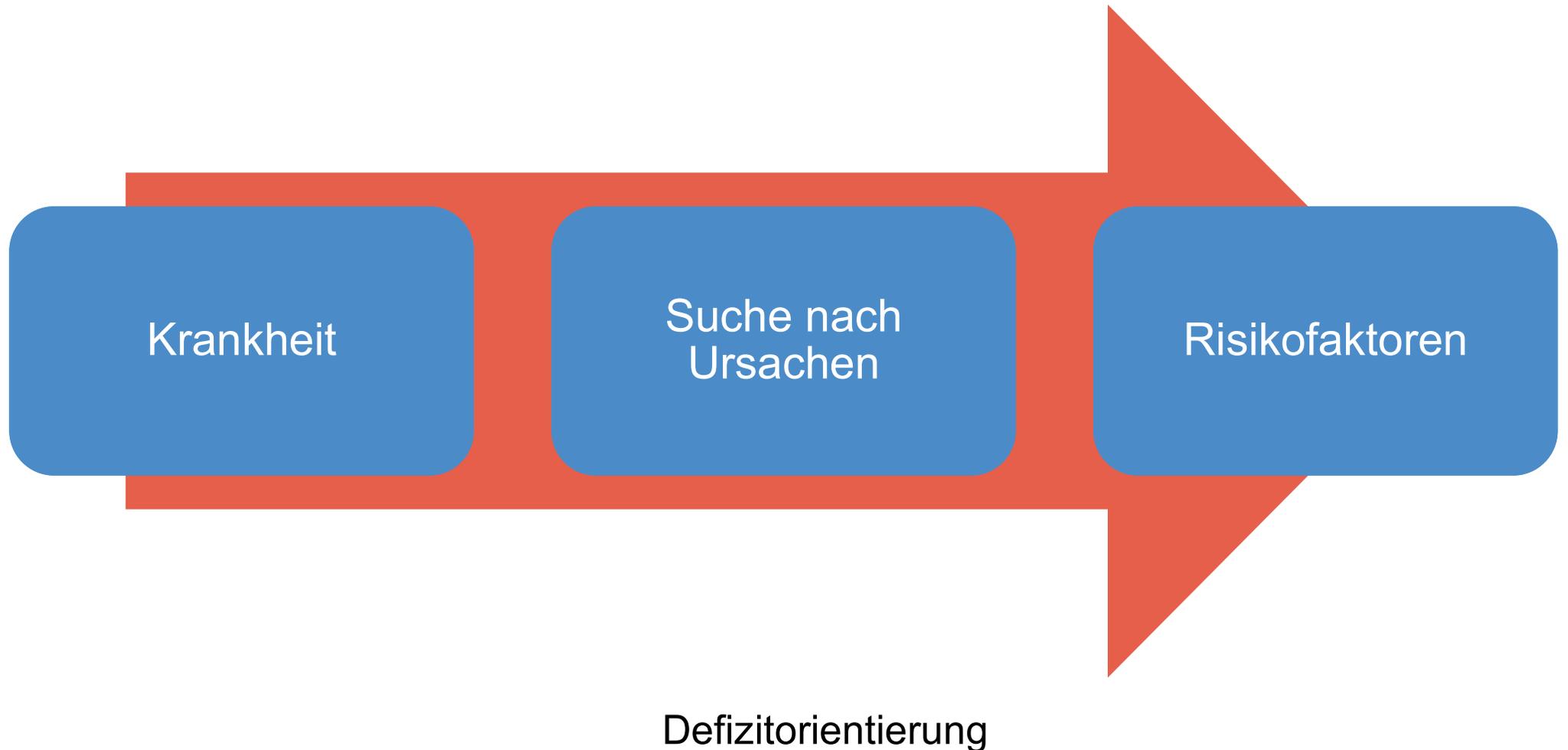


Erfolgreiche Heimerziehung - Resilienzorientierung



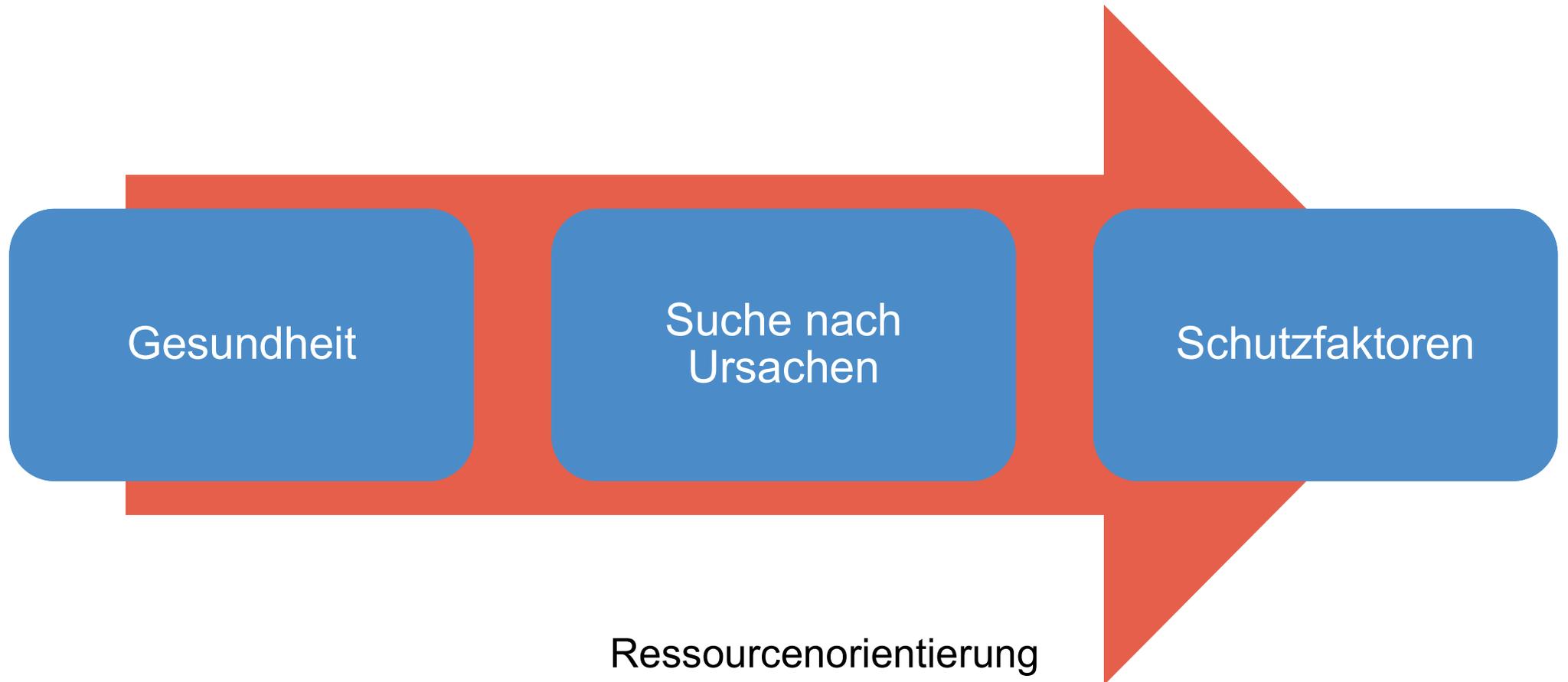
Die klassische Perspektive

Erforschung der Ätiologie von Krankheiten



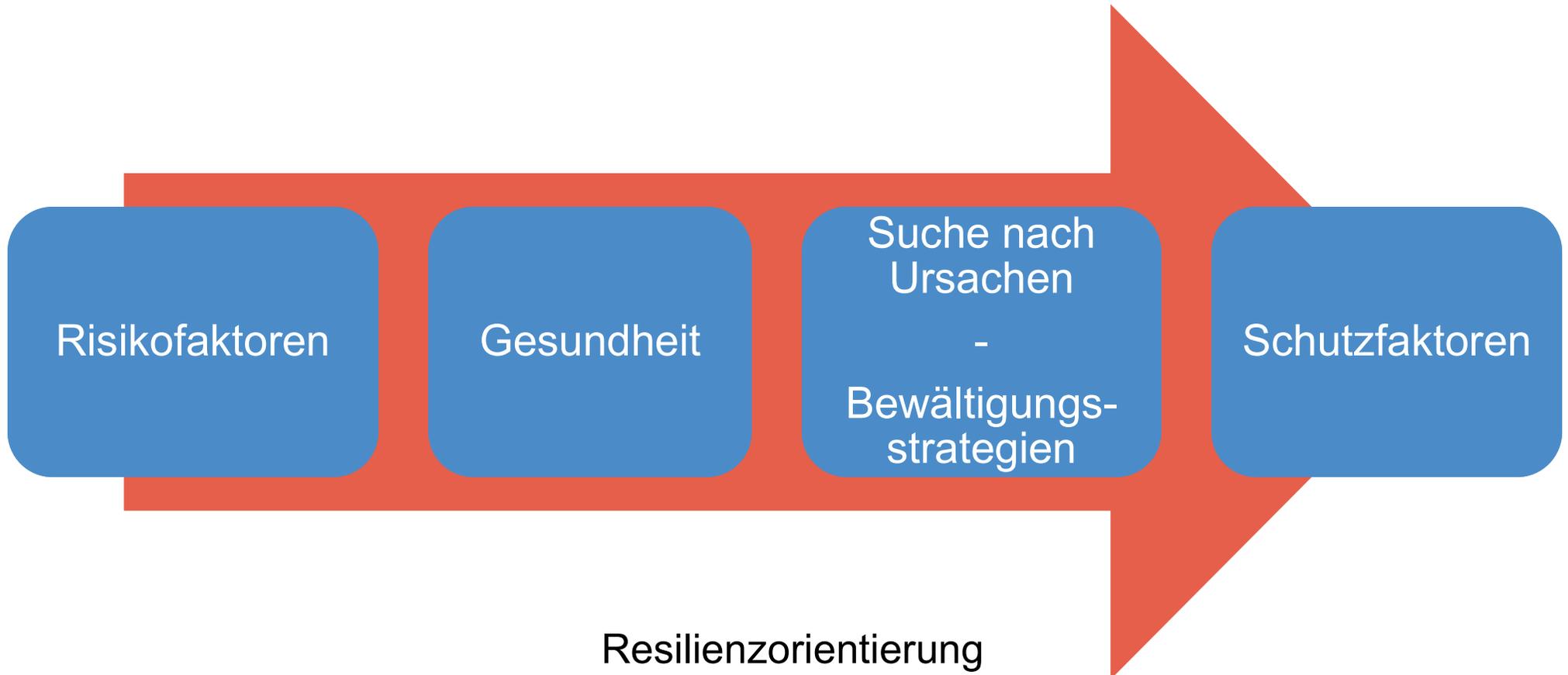
Die Resilienz-Perspektive

Erforschung der Ätiologie von Krankheiten



Die Resilienz-Perspektive

Erforschung der Ätiologie von Krankheiten



- Resilienz ist mehr als die Abwesenheit von psychischen Erkrankungen!
- Erst langsam zunehmende Beachtung in Therapie und Pädagogik!
- Seltsamer Trend in Richtung Selbstoptimierung mittels Resilienzförderung?

Eine nicht nur akademische Diskussion

Resilienz- und Ressourcenorientierung ist eine Haltung



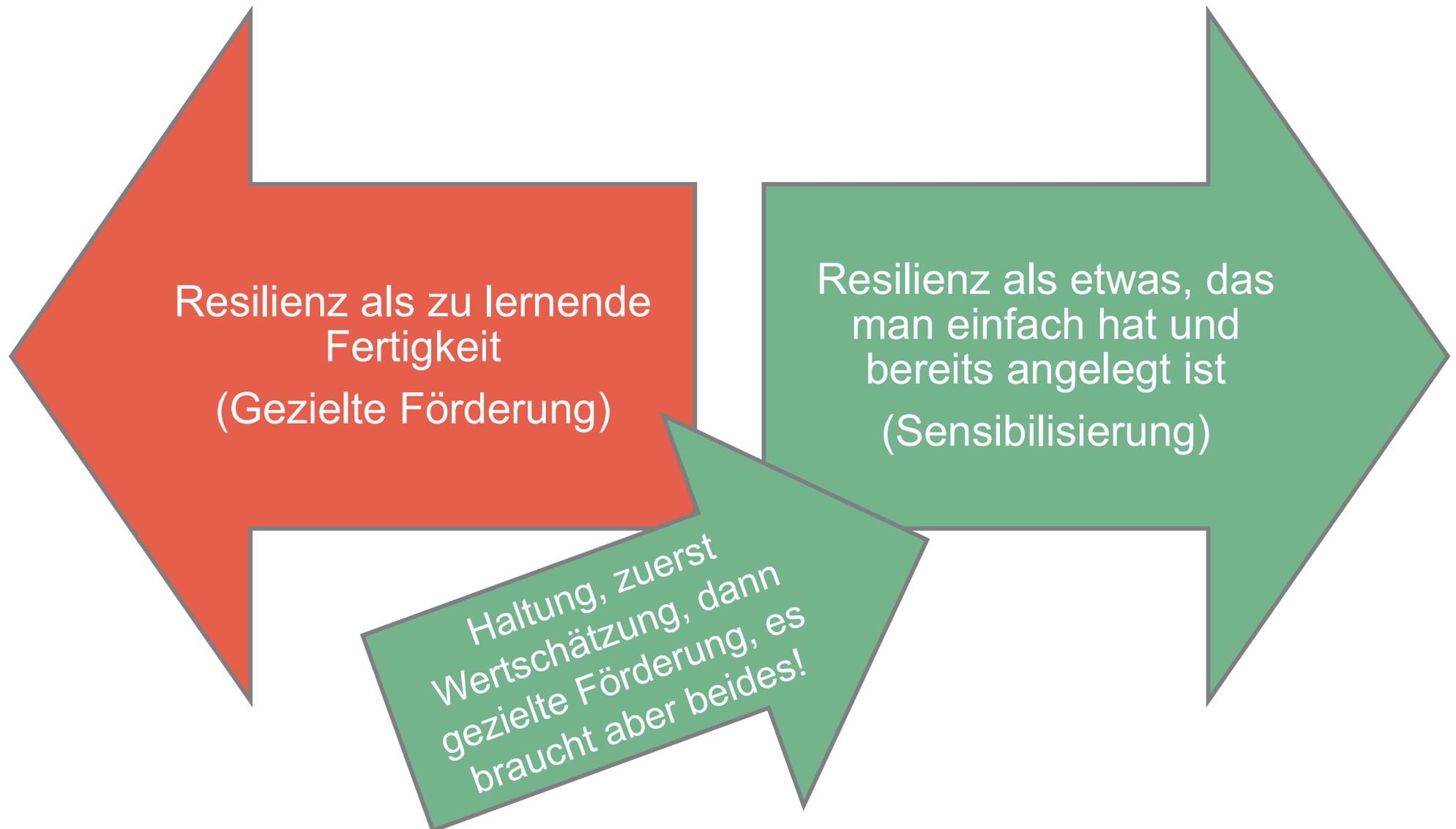
Resilienz als zu lernende
Fertigkeit



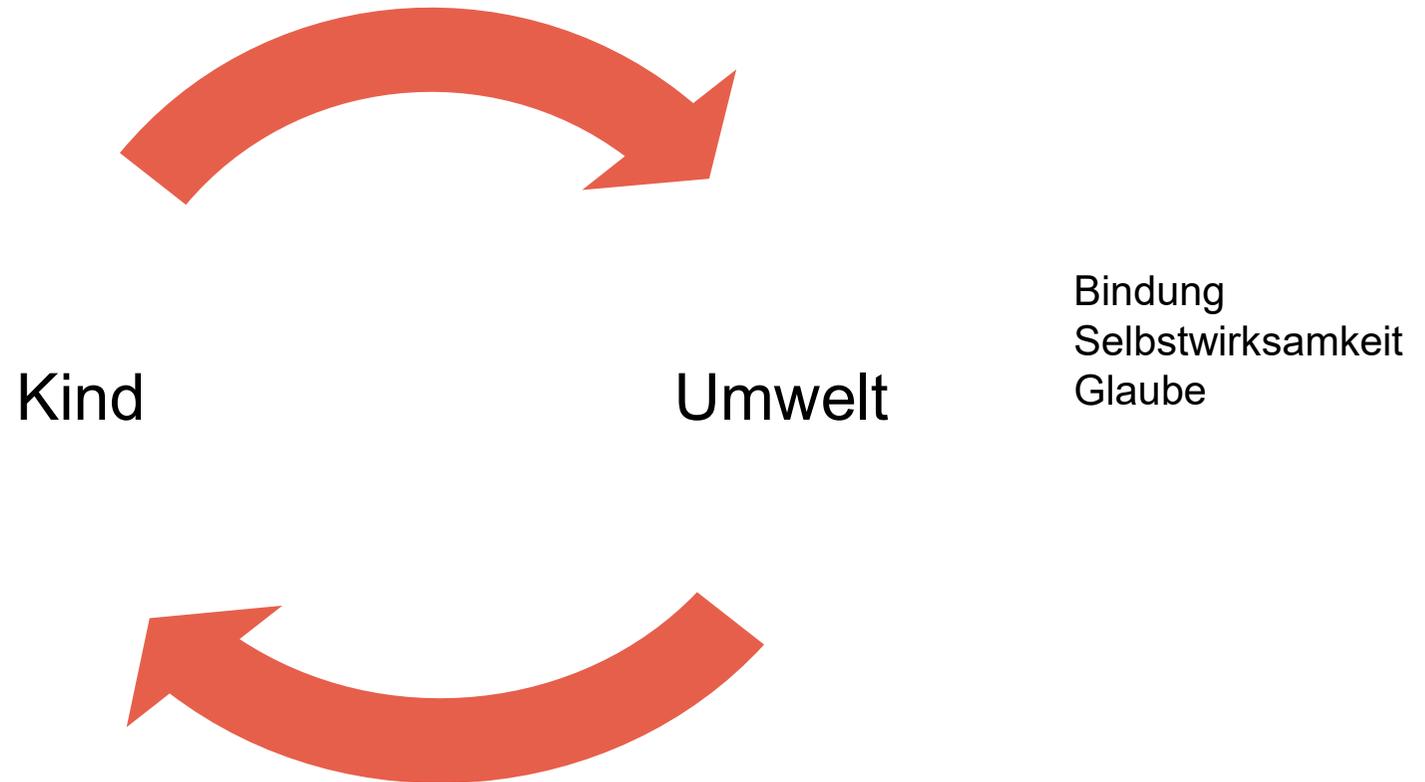
Resilienz als etwas, das
man einfach hat und
bereits angelegt ist

Eine nicht nur akademische Diskussion

Resilienz- und Ressourcenorientierung ist eine Haltung



Resilienz ist ein interaktiver Prozess zwischen einem Menschen und seiner Umwelt



«Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Menschen vergessen, was du gesagt und getan hast. Sie vergessen aber nie, wie sie sich bei dir gefühlt haben.»

Maya Angelou, Schriftstellerin

Relevante Ergebnisse der Resilienzforschung

Beispielhafte Ergebnisse aus zwei berühmten Studien

- › Salutogenese Konzept von Antonovsky (1997)
- › Kauai-Studie (Werner & Smith, 1982, 2001)



- › Mannheimer Risikokinderstudie (Laucht et al., 2000)



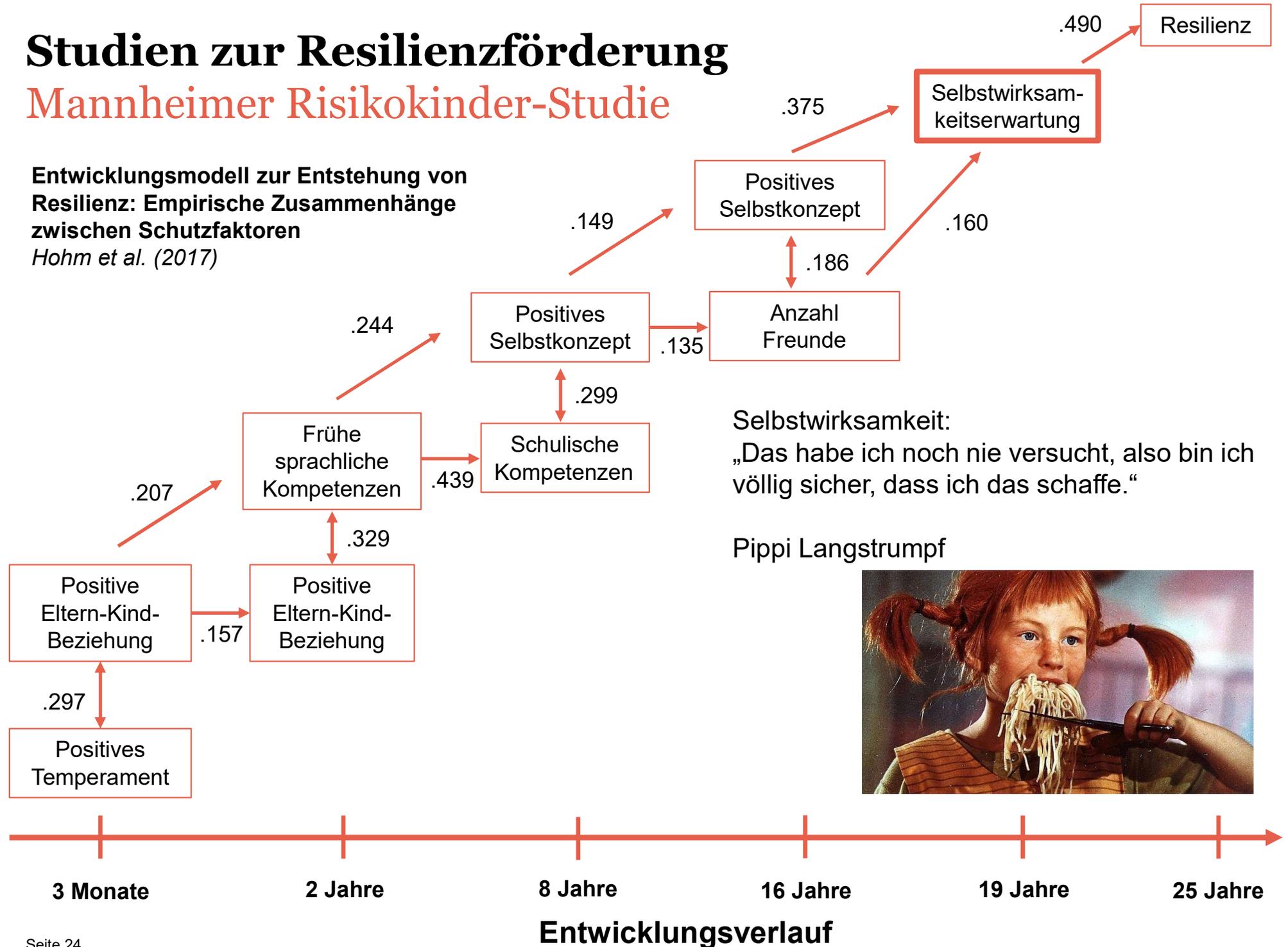
- › Es gibt noch viele andere Studien, die vergleichbare Ergebnisse erbrachten (Isle of Wright, Bella, Dunedin Study Smockey Mountain Study) – Die Ergebnisse sind trotz unterschiedlicher Methoden und kulturellen Unterschieden relativ vergleichbar.

Studien zur Resilienzförderung

Mannheimer Risikokinder-Studie

Entwicklungsmodell zur Entstehung von Resilienz: Empirische Zusammenhänge zwischen Schutzfaktoren

Hohm et al. (2017)

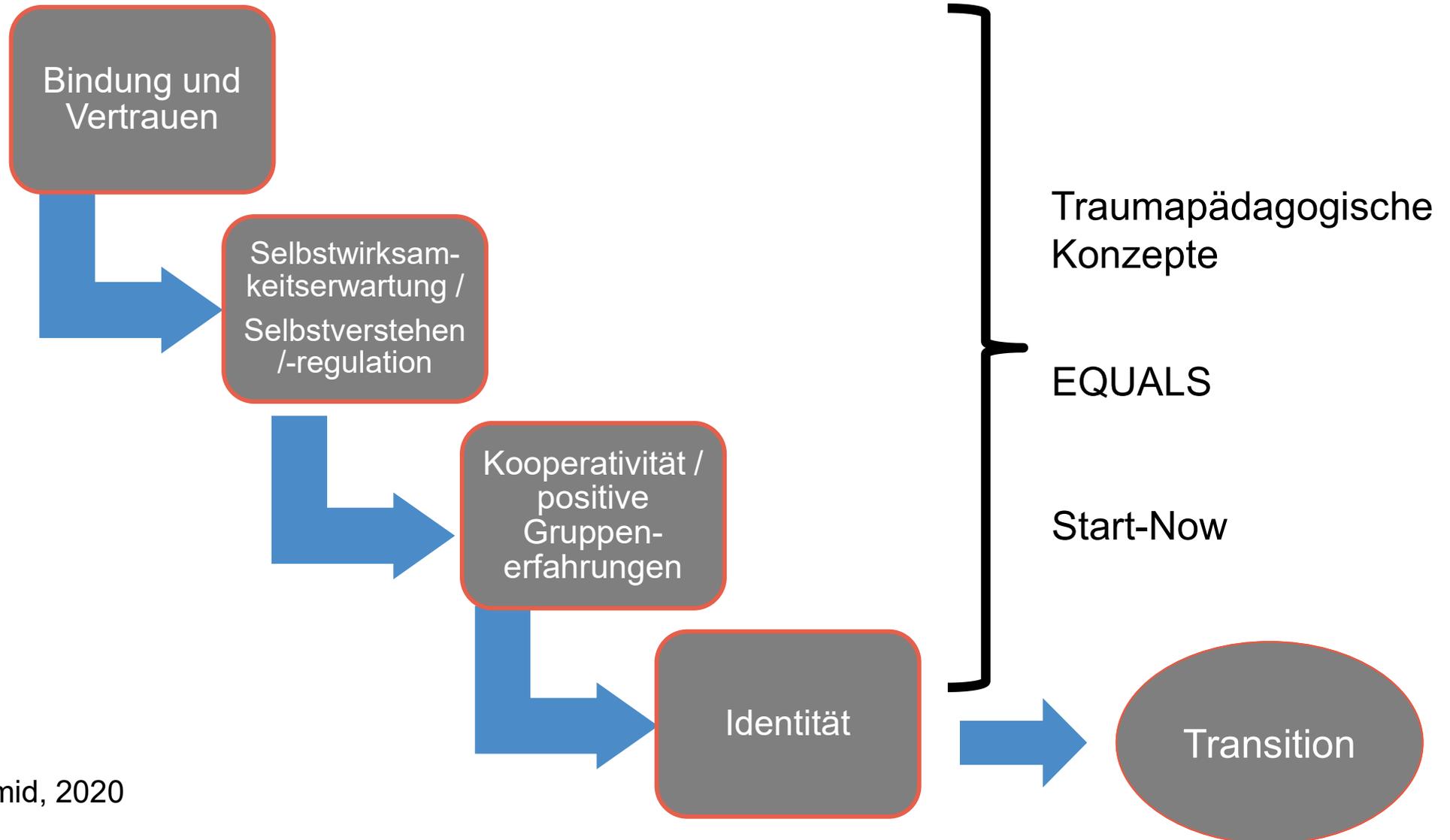


Selbstwirksamkeit:
„Das habe ich noch nie versucht, also bin ich völlig sicher, dass ich das schaffe.“

Pippi Langstrumpf



Resilienzorientierung adressiert



Schmid, 2020

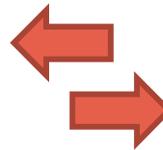
Beziehungsorientierung

Wie Kinder lernen mit ihren Emotionen umzugehen

» Anfangs werden die Gefühle von der primären Bezugsperson organisiert.



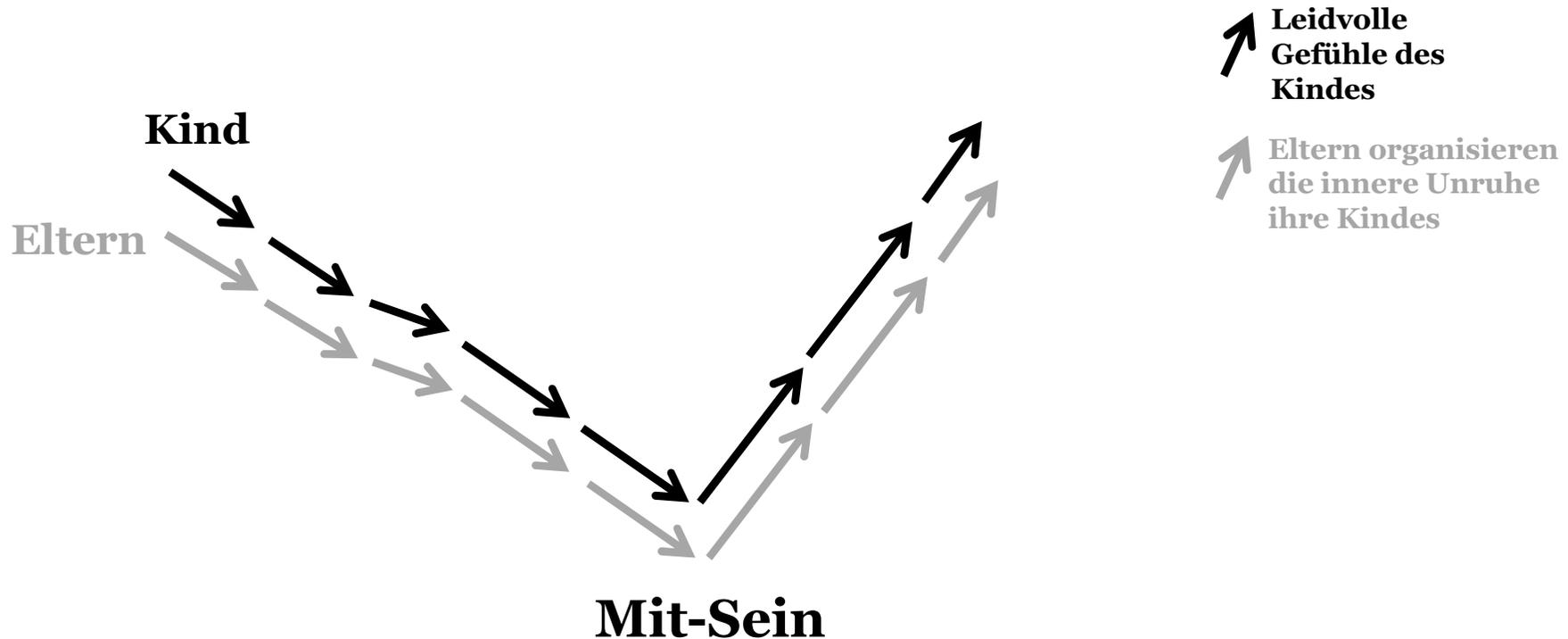
» Dann werden die Gefühle mit Hilfe der Bezugsperson organisiert.



» Und schliesslich kann das Kind seine Gefühle selbst organisieren.

(Cooper, Hoffman & Powell, 2001)

Resonanz mit einem negativen Gefühl und Einstimmung darauf (Cooper, Hoffman & Powell, 2009)



- › Ich werde Verstanden – bekomme emotionalen Beistand und Unterstützung
- › Jemand hilf mir mich zu beruhigen und meine Gefühle und Meine Bedürfnisse zu verstehen.

Viktor Frankl

Bedeutung seiner Biographie für sein Werk

«Es gibt etwas, was ihr mir nicht nehmen könnt: meine Freiheit, wie ich auf das, was ihr mir antut, reagiere.»

Viktor Frankl

Sein Leben und das von Frankl selbst durch die Nazis widerfahrene Leid (er hat vier KZs überlebt) hat viel zum Erfolg und zur Authentizität seiner philosophischen und therapeutischen Konzepten beigetragen.

Frankls Leben kann fast als eine Prüfung seiner Ideen verstanden werden.

Den Belastungen und dem eigenen Leid eine Sinn geben und es als Herausforderung begreifen.

Seine Geschichte als jemand der schwierige Situation bewältigt hat nicht als Opfer erzählen.



Logotherapie

Suche nach dem Sinn

«Es gibt eigentlich keine einzige Lebens- oder Leidenssituation, die nicht irgendeine Möglichkeit böte, sie in eine sinnvolle Leistung umzuwandeln.»
Viktor Frankl



«Wer ein Warum fürs Leben hat, erträgt fast jedes Wie.»
Friedrich Nietzsche

Bedeutung von Narrativen für die Aufarbeitung

Eine Geschichte der Belastung und Bewältigung erzählen

«Geschichten zu schreiben ist eine hervorragende Art, sich das Vergangene vom Halse zu schaffen.»

Johann Wolfgang von Goethe



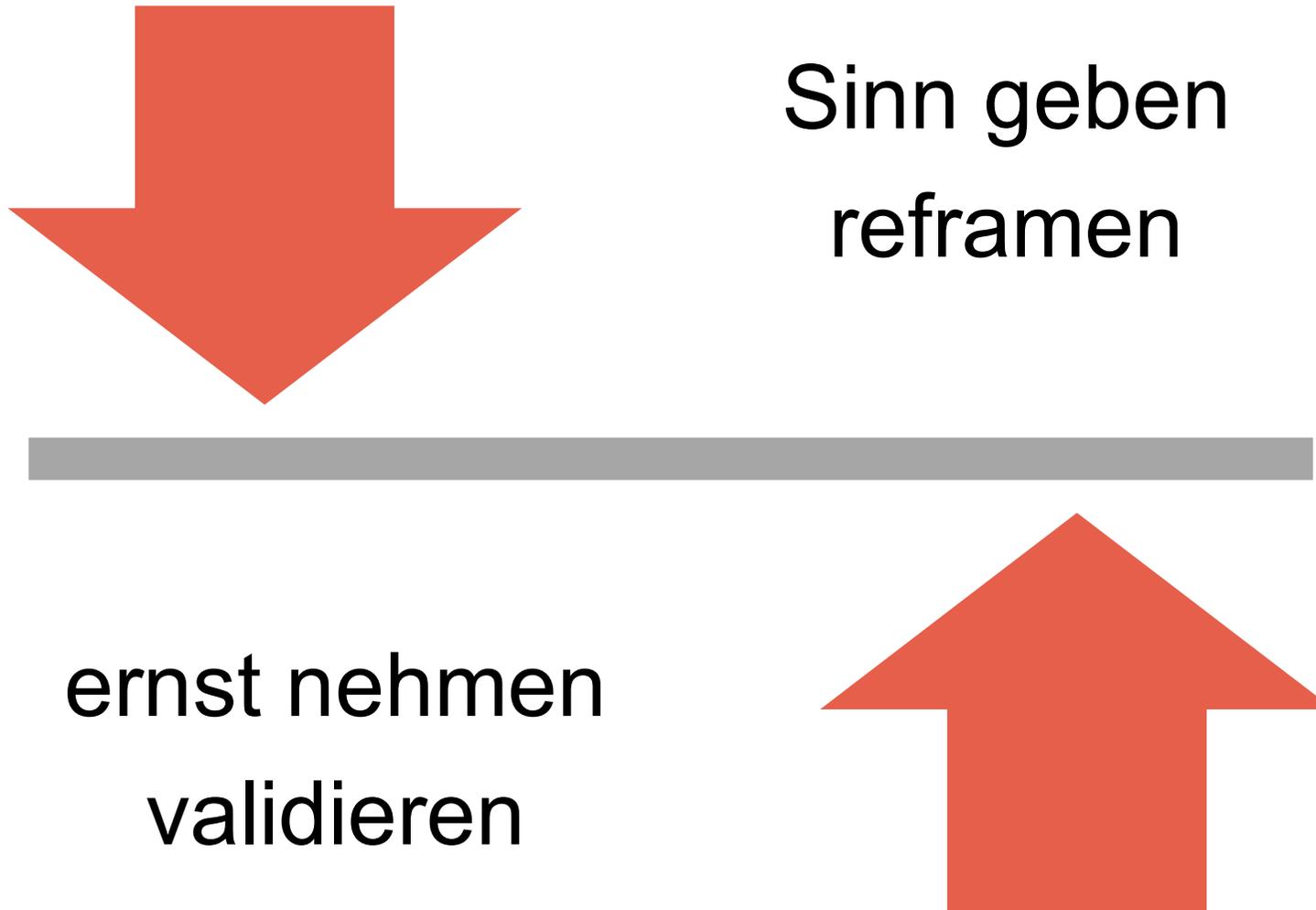
„Jeder Mensch erfindet sich früher oder später eine Geschichte, die er für sein Leben hält.“

Max Frisch



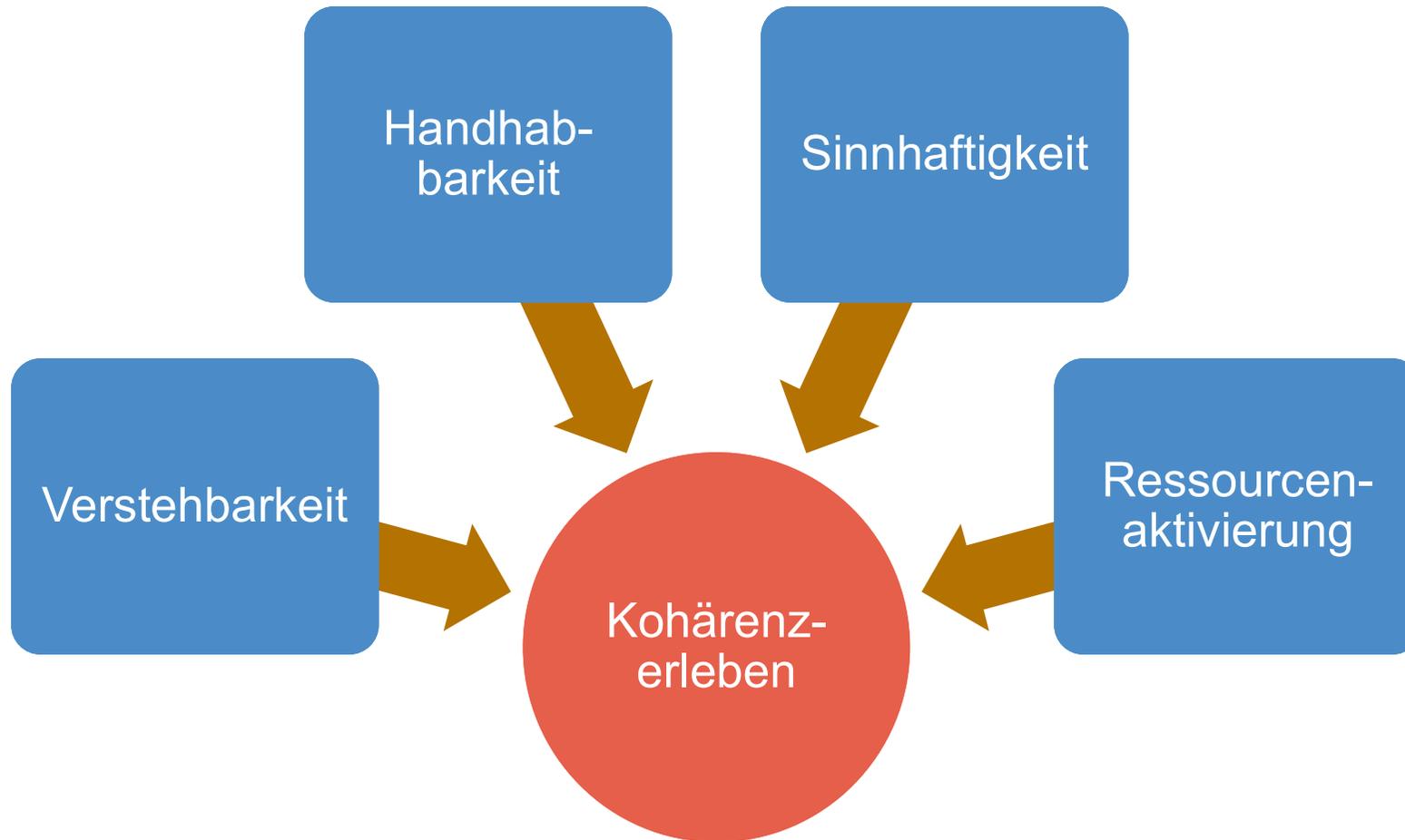
Sinnfindung als Reframing

Balance – wie viel kann man wagen?



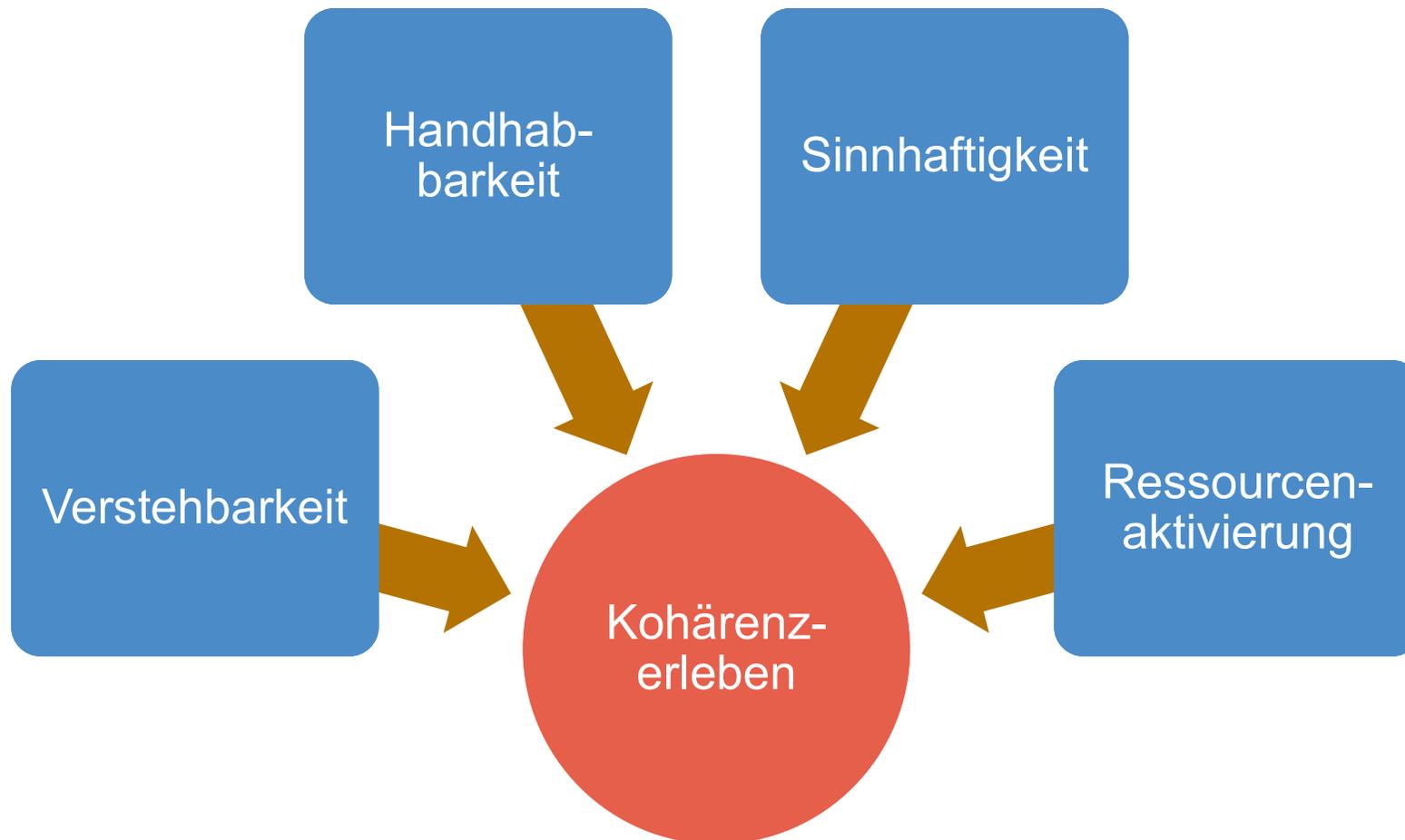
Komponenten des Kohärenzerlebens (Antonovsky, 1997)

Belastungen in der Biographie einbinden



Komponenten des Kohärenzenerlebens (Antonovsky, 1997)

Belastungen in der Biographie einbinden



Eine traumatische Grenzverletzung ist das Erleben völliger Inkohärenz !!!

Salutogenese – Selbst-Kohärenzgefühl

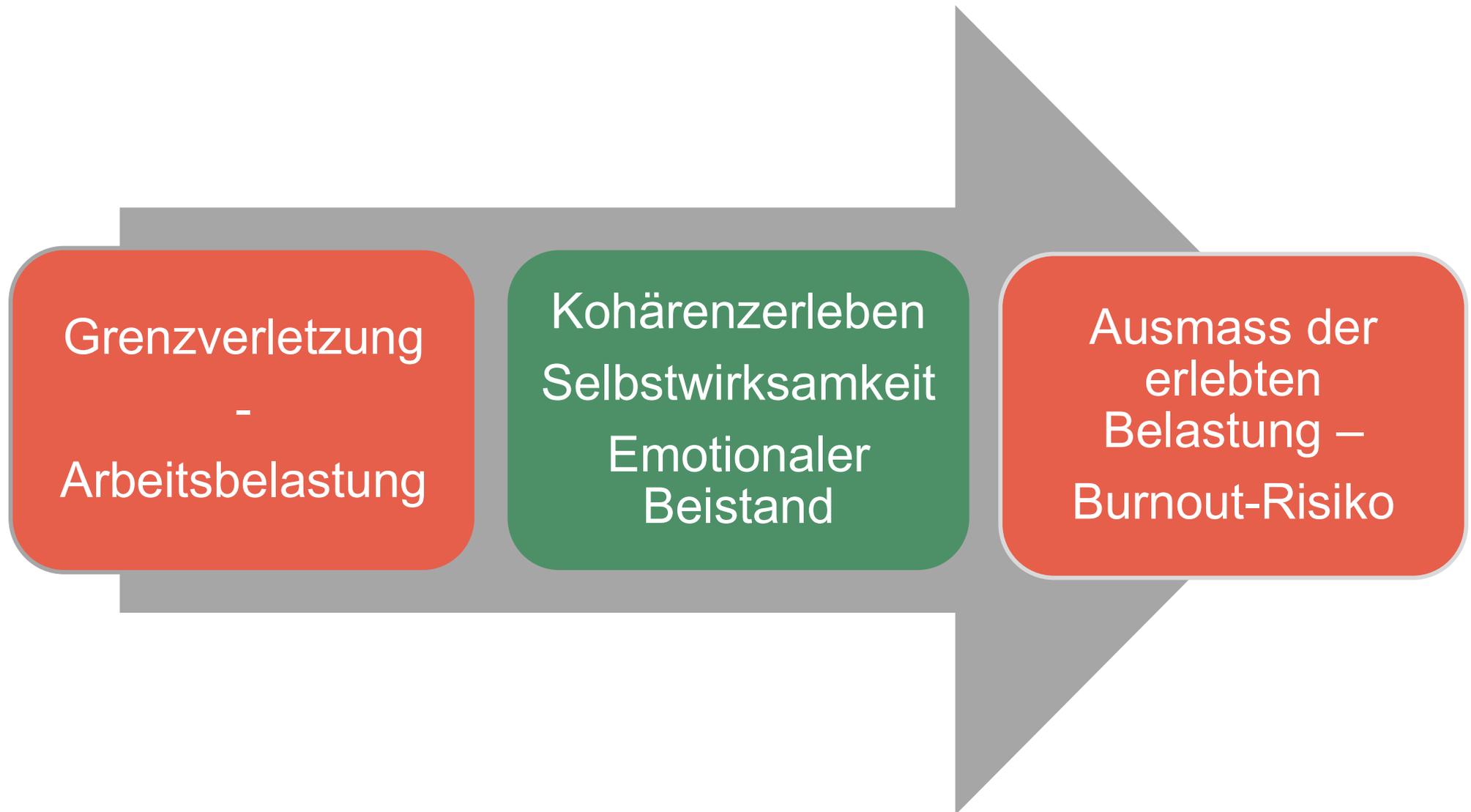
Wichtig für die Bewältigung von Belastungen

- › Gefühl von Verstehbarkeit („sense of comprehensibility“),
 - › Erarbeiten, wie es zu dieser schwierigen Situation kommen konnte.
- › Gefühl der Handhabbarkeit („sense of manageability“)
 - › Schwierigen Situationen nicht ausgeliefert zu sein und diese meistern zu können.
- › Flexible und situationsspezifische Aktivierung von Ressourcen (vgl. Bengel et al. 2002, S. 30)
 - › Schwierige Situationen als Herausforderung ansehen und sich auf seine Stärken besinnen.
 - › Ressourcenaktivierung
- › Gefühl von Sinnhaftigkeit - Bedeutsamkeit („sense of meaningfulness“) von erlebten Situationen (vgl. Antonovsky 1997, S. 34 ff.)
 - › Einen Sinn in dieser Belastung sehen können.

Das Hede Trainingsmanual (Franke & Witte, 2009) fokussiert auf diese vier Eigenschaften und versucht, diese im Rahmen eines Gruppentrainings gezielt zu fördern. Unsere Resilienztag für das Team setzen breiter an ,adressieren diese aber hoffentlich auch.

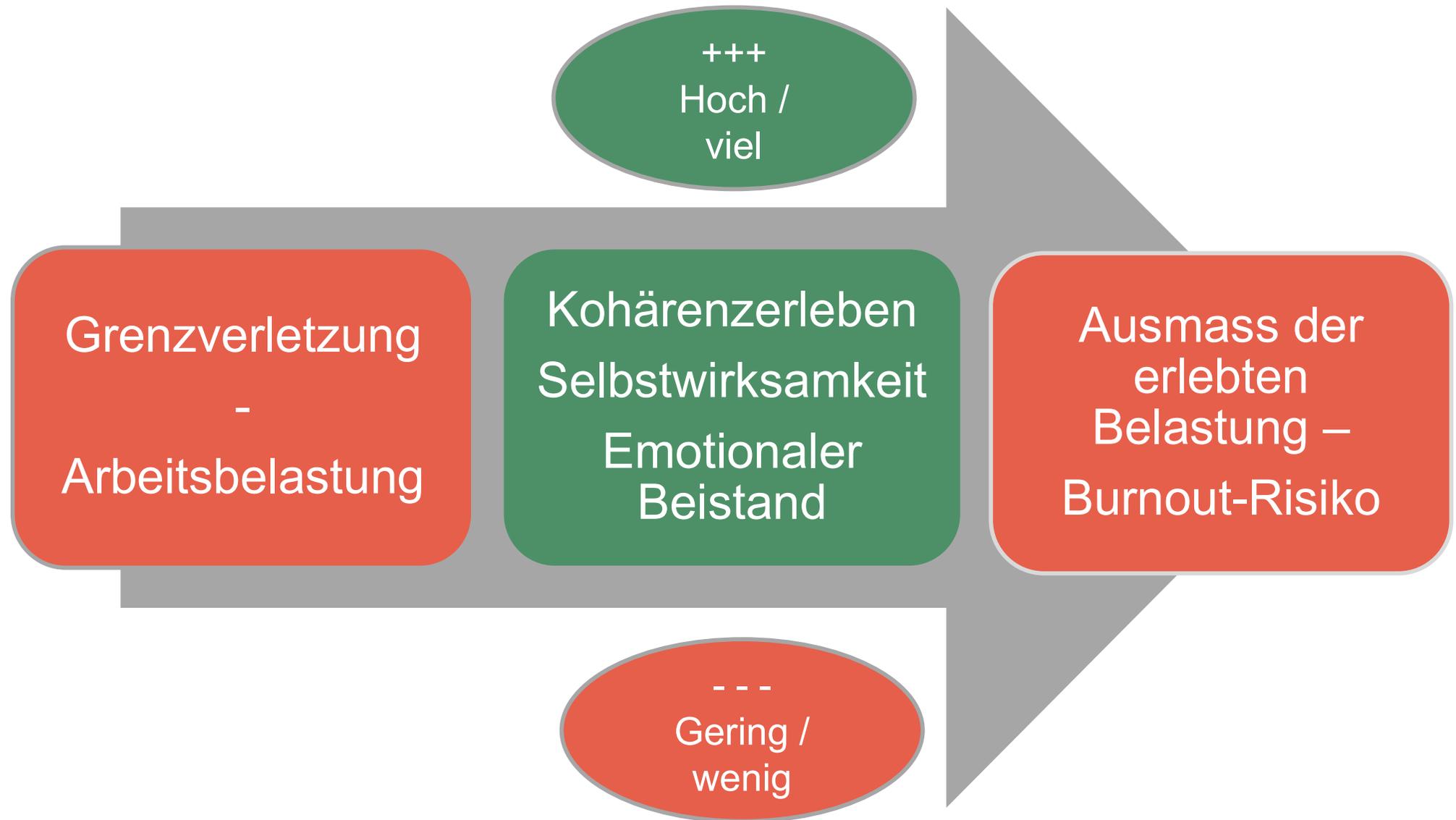
Grenzverletzungen und Burnout-Risiko / Belastung

Kohärenzerleben als Resilienzfaktor



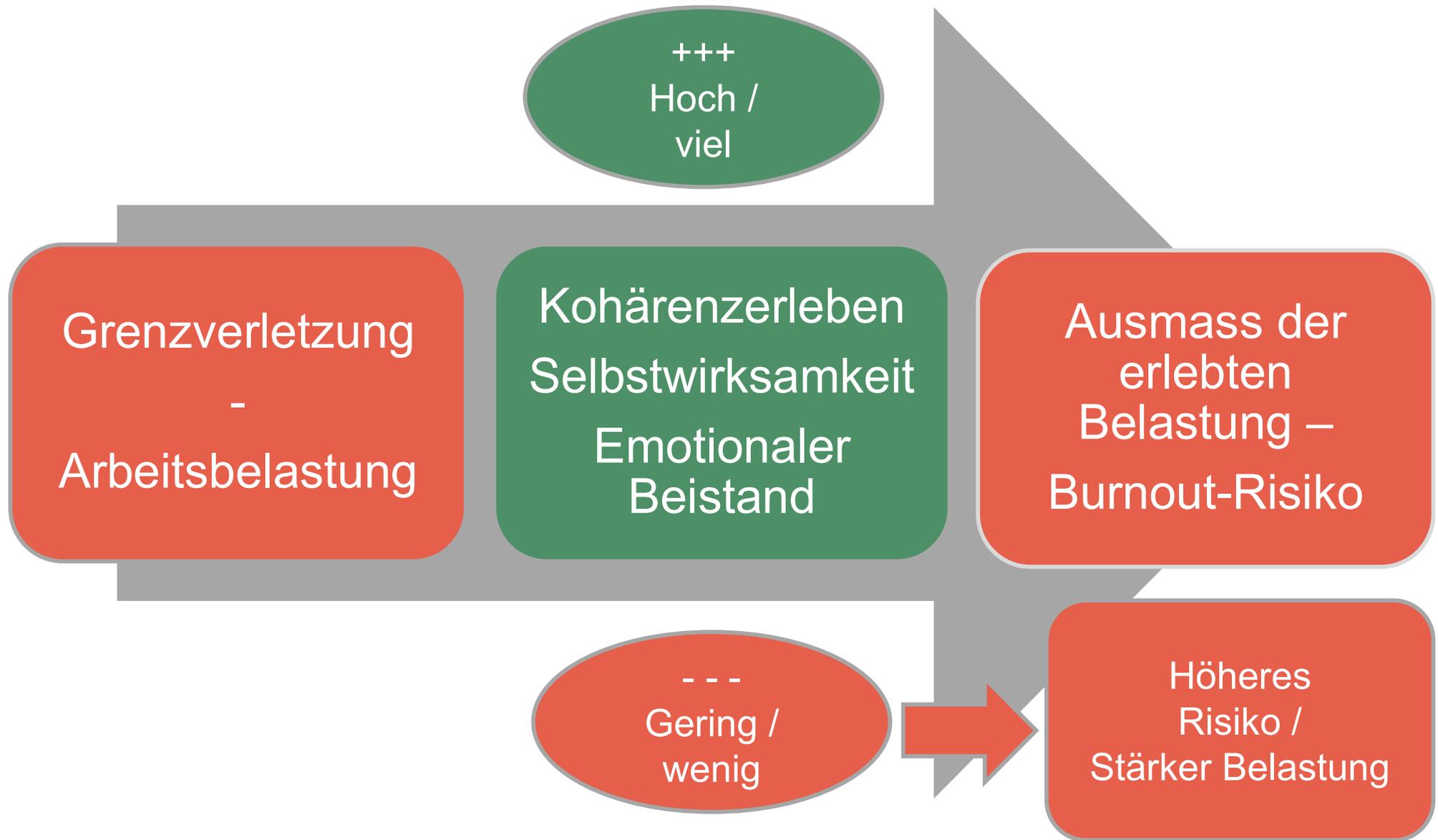
Grenzverletzungen und Burnout-Risiko / Belastung

Kohärenzerleben als Resilienzfaktor



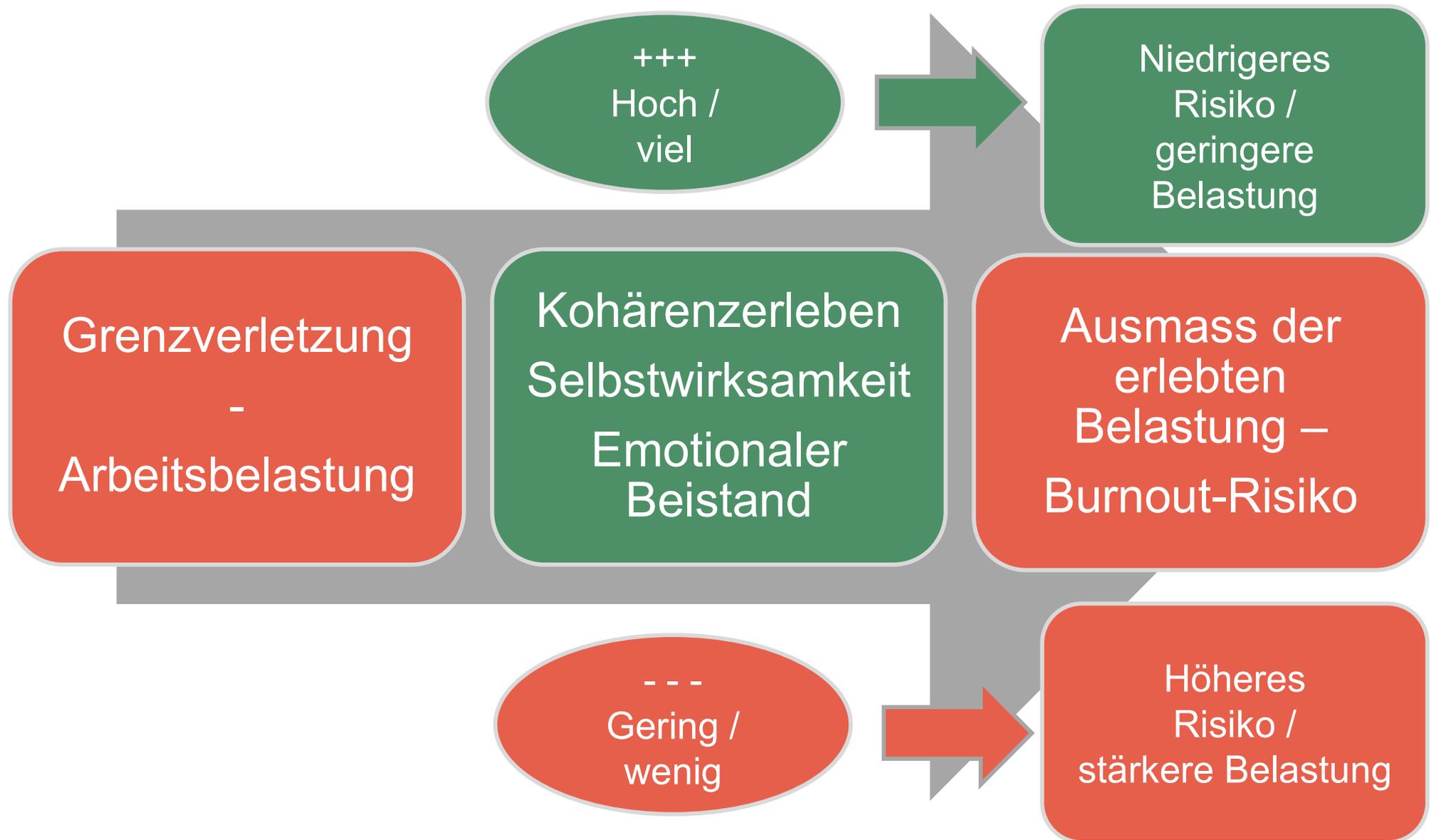
Grenzverletzungen und Burnout-Risiko / Belastung

Kohärenzerleben als Resilienzfaktor



Grenzverletzungen und Burnout-Risiko / Belastung

Kohärenzerleben als Resilienzfaktor



Ein gemeinsames Narrativ

Basis für die Aufarbeitung und Reparatur von Beziehungen



Resilienzförderung ist nicht nur Sache der Kinder...

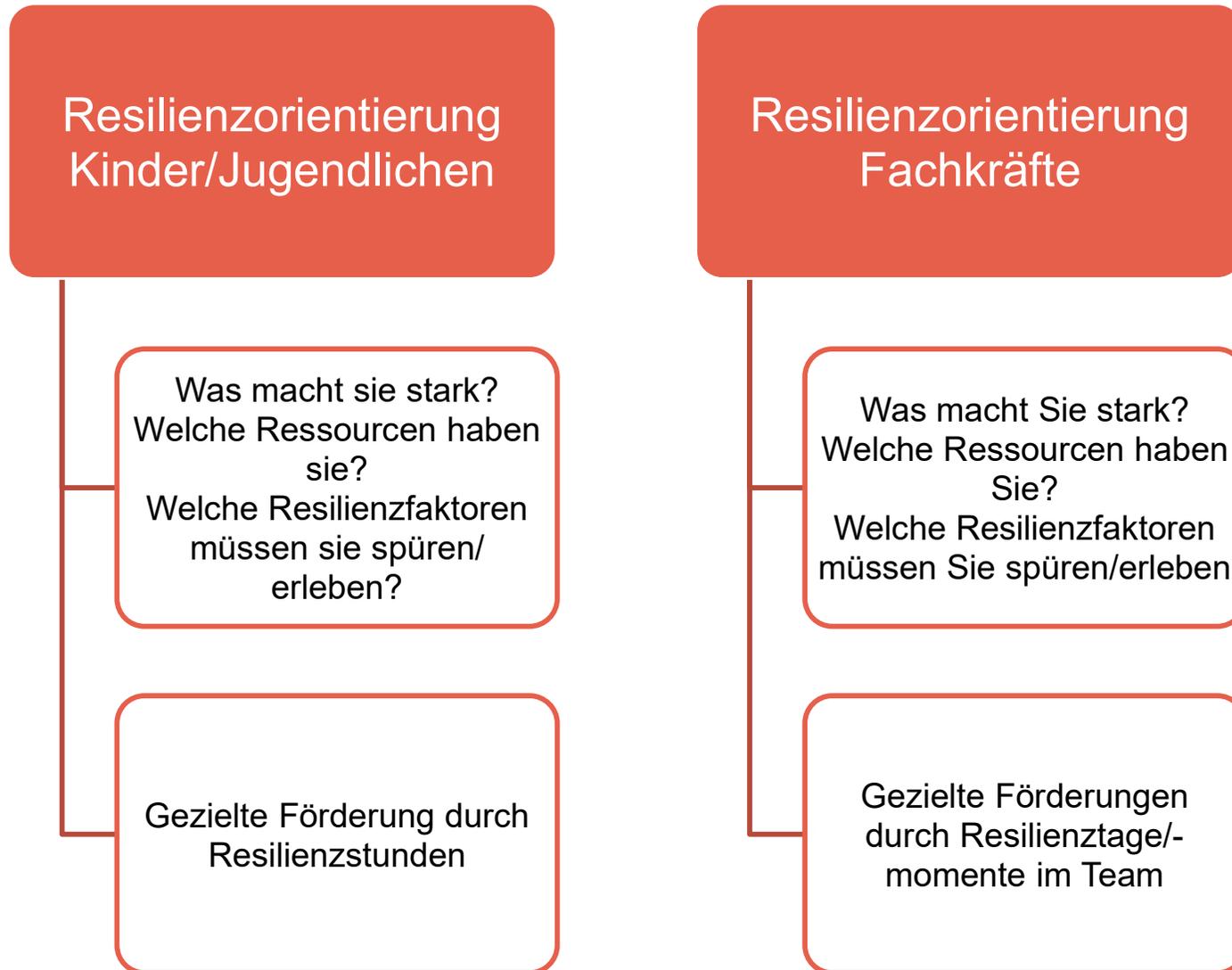
Sie fängt bei uns an...



Es ist klug, Resilienz und Selbstfürsorge strukturell in Institutionen zu verankern und Zeitenfenster für Kinder und Fachkräfte zu schaffen, in denen sie ihre Resilienzfaktoren bemerken, erleben und fördern können (Resilienztage,-stunden).

Resilienzorientierung auf allen Ebenen

Teamtage und Resilienzstunde



Klienten und Fachkräfte benötigen und profitieren von den gleichen Fertigkeiten Resilienzförderung

Vorteile der Einbindung in ein Konzept

Festgelegte Zeiten für die Resilienz

- › Sichern Aufmerksamkeit und adressieren Bindungsbedürfnis.
- › Feste Termine bedeuten, dass man sich vergeben muss!
 - › Sichert, dass unauffällige Kinder nicht ständig durchrutschen und Kinder, die häufig eher «nerven», trotzdem ausreichend positive Zuwendung erhalten (das Bedürfnis positiv statt negativ adressieren).
- › Resilienzperspektive und Spass/Freude wird fest im Konzept verankert. Sicherheit für Kinder und Fachkräfte durch Struktur.
- › Beziehung wird gestärkt - es wird etwas auf Beziehungskonto eingezahlt.
- › Perspektive auf die Ressourcen und Stärken Kinder und Fachkräfte findet sicher Beachtung und rutscht im Alltag nicht weg..
- › Struktur erlaubt inhaltliche Vor- und Nachbereitung.
- › Absicht wirkt! - Es werden gezielt Fertigkeiten gefördert, was deren Entwicklung anstösst und in der Regel zu beobachtbaren Fortschritten führt.

Resilienzstunden / -tage strukturell verankert

Inhaltlich

Resilienzfaktoren:

Mutig sein
Emotionsregulation
Achtsamkeit und
Sinneswahrnehmung
Seine Kraft spüren
Bindung / Geborgenheit
Etwas Schaffen
Selbstwirksam sein
Dazu zu gehören , etc....

Gemeinsame
Zeit

Aktivitäten

Etwas finden was allen
Beteiligten:..

1. Spass und Freude macht
2. Erfahrungen vermittelt
3. Achtsam sein
4. Ressourcen wahrnehmen lässt
5. Im Alltag umzusetzen ist

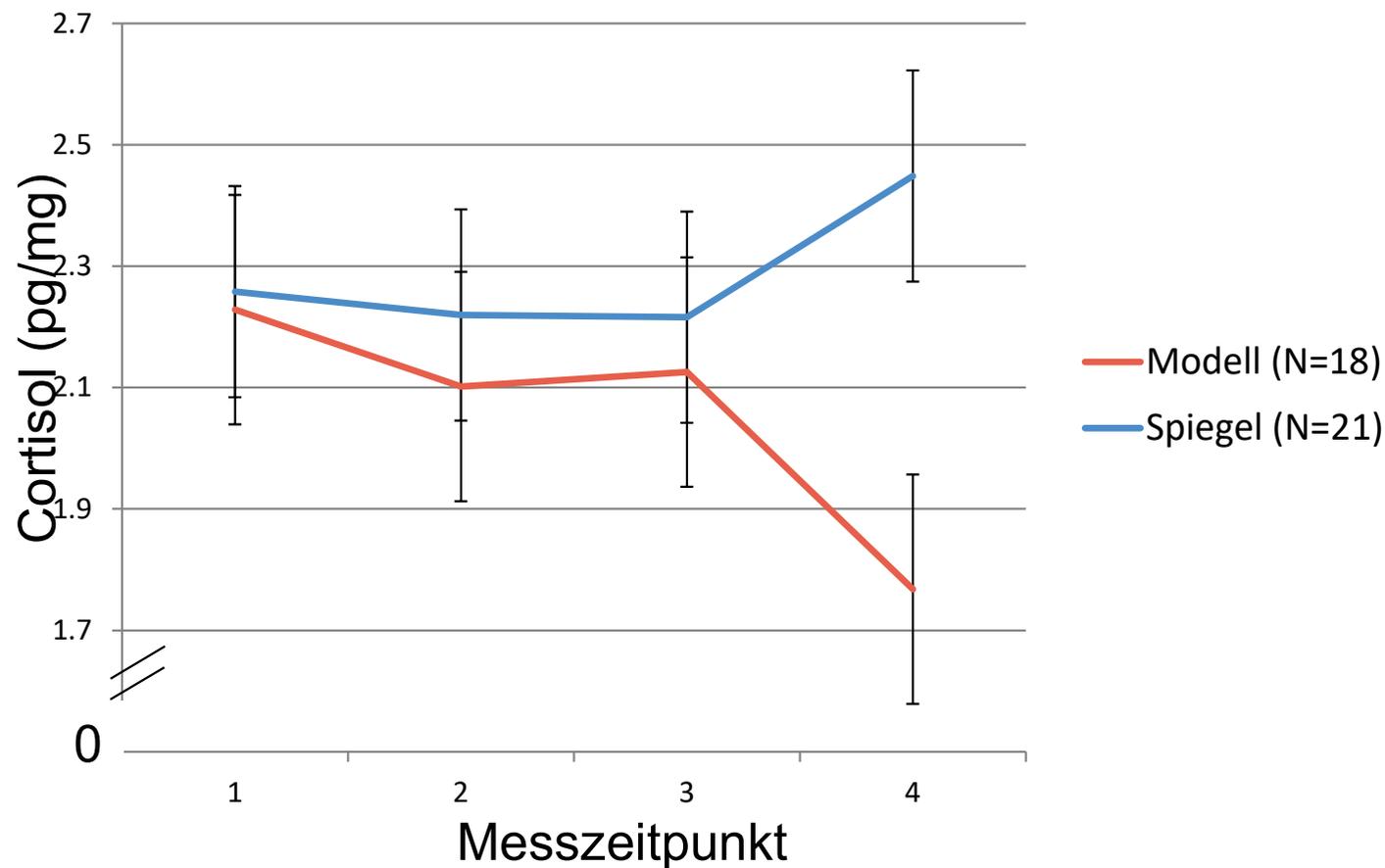
„Sicher Ort“
ohne
Problemfokus

Traumapädagogik reduziert Stressniveau

Effekte lassen sich sogar neurobiologisch belegen

Haltung
+
Resilienz-
stunden und
-tage
+
Interaktions-
analyse
+
Ampel-
runde

Durchschnittliche Cortisolkonzentration im Haar der Fachkräfte



Schmid et al. 2020, Journal of Public Health

Zusammenfassung und Diskussion

Take-Home-Gedanken

- › Es ist deshalb wichtig, generell darüber nachzudenken, wie die Resilienz und das **Kohärenz-erleben gezielt gefördert** und **in die Aufarbeitung von Grenzverletzung** integriert werden kann.
- › **Fachkräfte sind die wichtigste Ressource** jeder Institution, weshalb die **administrative, fachliche und emotionale Unterstützung** von diesen der Schlüssel zum Erfolg ist.
- › Überlegungen zur Resilienzförderung/-orientierung für Alle sollten **strukturell** in institutionellen Konzepten **verankert werden**.
- › Eine erfolgreiche Aufarbeitung von Grenzverletzungen adressiert alle Aspekte des Kohärenzerlebens, Ressourcenaktivierung, Verstehbarkeit, Händelbarkeit bzw. Selbstwirksamkeit und Sinnhaftigkeit.
- › **Verstehen bzw. begreifen des Leides – ist Voraussetzung für jede Intervention.**
- › **Gemeinsame Narrative**, die die Tat rekonstruieren und diese Aspekte abbilden sind sehr wertvoll für das **Verständnis der Situation und die emotionale Bearbeitung** der Grenzverletzung . Sie können helfen, die **Beziehung wieder zu reparieren**.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

«Bekomme ein dickes Fell und bewahre ein empfindsames Herz.»

Willy Brandt



Webbasierte Weiterbildung – We want you!

<https://jael-elearning.ch>



[DE](#) | [FR](#) | [IT](#)

Anmeldename

Kennwort

Login

[Kennwort vergessen](#)

JAEL – Jugendhilfeverläufe:

Aus Erfahrung lernen

Ein Online-Kurs zur Sensibilisierung für Risiko- und Schutzfaktoren im sozialpädagogischen Alltag.

[In Interessent*innenliste eintragen >](#)

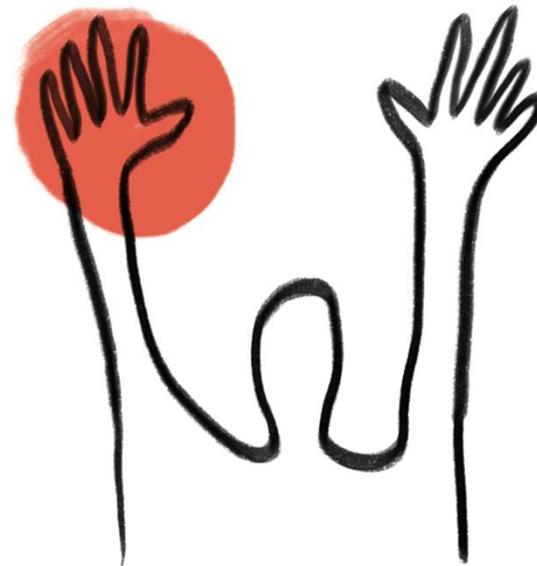
Kontakt

Dr. Marc Schmid
Leitender Psychologe
Klinik für Kinder und Jugendliche

+41 61 325 82 55

marc.schmid@upk.ch

www.Jael-E-Learning.org
www.traumapaedagogik.ch
www.equals.ch
www.ipkj.ch



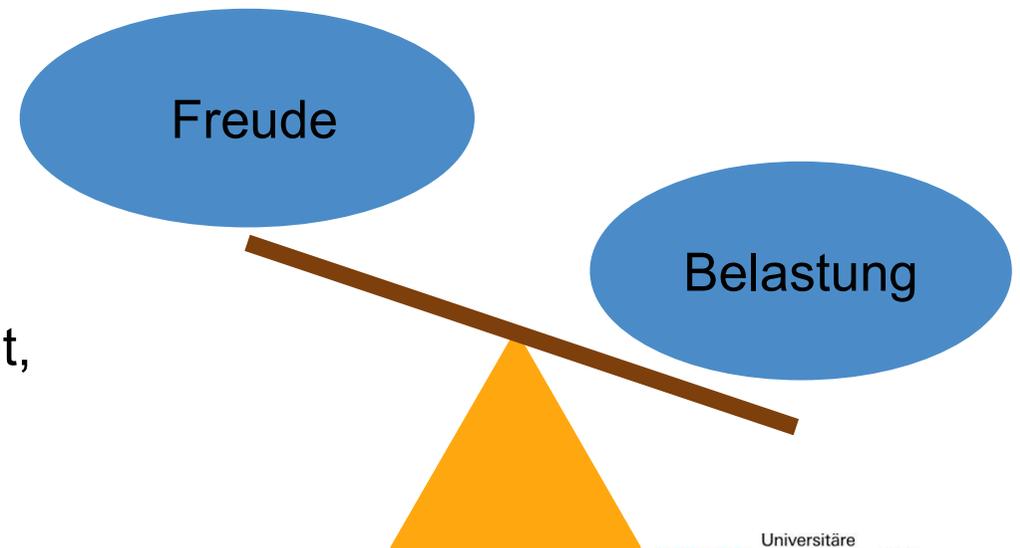
Merkmale ausgebrannter Teams

Kraftlosigkeit

Kraftlosigkeit zeigt sich durch:

- › Mangelnde Kreativität, Übernahme von Aufgaben und Verantwortung wird vermieden.
- › Verlust von Freude im Alltag, an der Arbeit und dem Kontakt mit Kollegen.
- › Wichtige Dinge werden nicht mehr zeitnah umgesetzt.
- › Lange Diskussion darüber, wer eine Aufgaben übernehmen muss.
- › Allgemeine Energielosigkeit, Lustlosigkeit, vermehrte Krankmeldungen.

«Alle kräftigen Menschen lieben das Leben.»



Merkmale ausgebrannter Team

Leistungseinbussen

Leistungseinbussen werden sichtbar durch:

- › Pädagogische und therapeutische Leistung, Kreativität, Zuwendung und Energie. Präsenzzeit, die pro Fall aufgebracht wird, reduziert sich.
- › Interne Vernetzung und Absprachen funktionieren nicht mehr reibungslos.
- › Schlechte oder kritische Rückmeldungen von Kooperationspartnern.
- › Vermehrte Abbrüche und schlechte Verläufe - nachlassende Zuweisungen.
- › Finanzieller Druck steigt an.
- › Hohe subjektive Belastung des Teams trotz objektiv unausgelastete Kapazitäten.



Toll

Ein



Anderer

Macht's

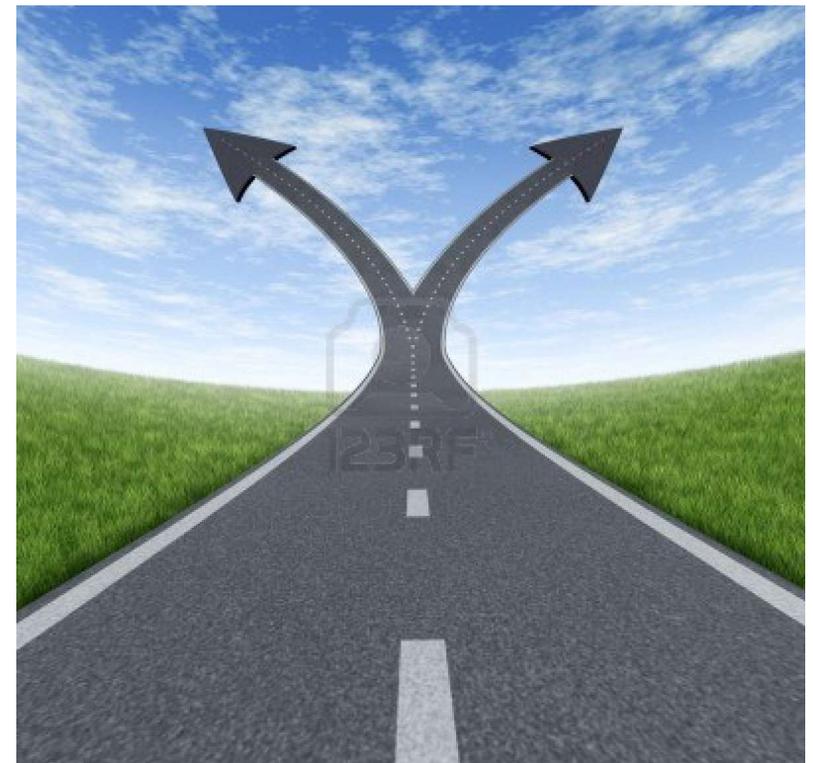
Entschlusslosigkeit und Konsens ohne Folgen

Irrationale Angst vor Fehlentscheidungen

- › Entscheidungen werden auf die lange Bank geschoben.
- › Es wird unglaublich viel geredet, aber nix getan und konkret umgesetzt.
- › Verzettelt sich in der Diskussion, um die Entscheidung bereits in Details der Umsetzung bzw. Nicht-Umsetzung, was eine Entscheidung verhindert.
- › Man darf nichts mehr ausprobieren und keinesfalls einen Fehler machen.
- › Folgen von Fehlentscheidungen werden überhöht und schnell als Katastrophe betrachtet, obwohl eigentlich jederzeit gegengesteuert und korrigiert werden könnte.

„Es ist besser, unvollkommene Entscheidungen durchzuführen, als beständig nach vollkommenen Entscheidungen zu suchen, die es niemals geben wird.“

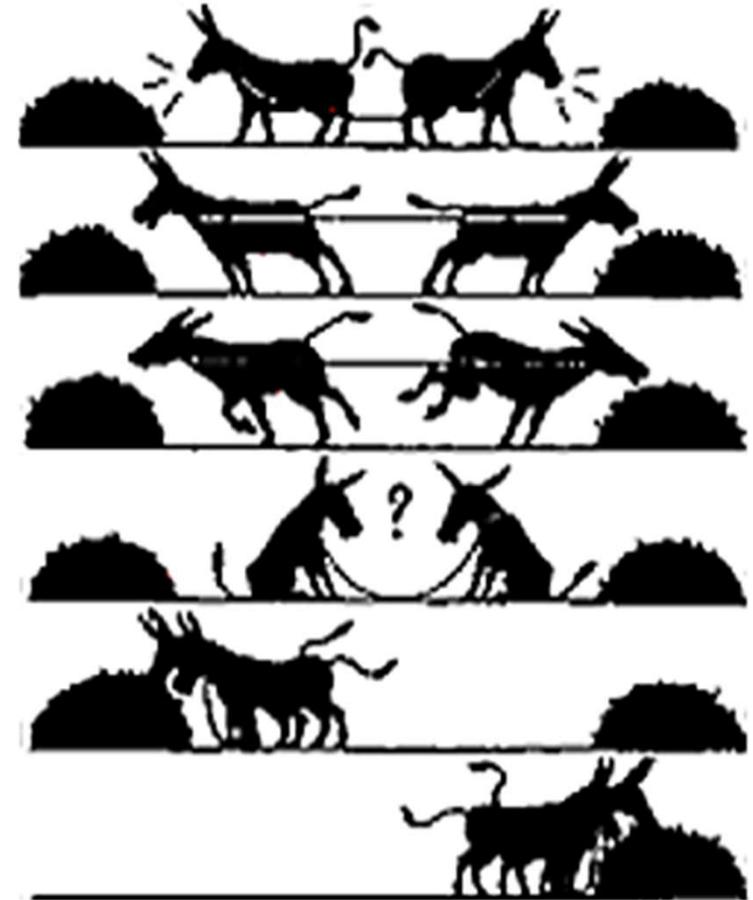
Charles de Gaulle



Konsens ohne Folgen

Vereinbarungen werden zunehmend ausgehöhlt

- › Vereinbarungen werden gemeinsam getroffen, aber nicht in die Praxis umgesetzt.
- › Allen ist es wichtig, dass die Teamsitzung pünktlich beginnt (und die Anderen sich dran halten...).
- › Das Nicht-Einhalten von Regeln und Absprachen wird nicht angesprochen (zu spät ins Team kommen etc.).
- › Passiver Widerstand in Besprechungen, es wird keine Gegenposition formuliert, die Umsetzung aber boykottiert.
- › Verlust und Demontage von natürlichen oder hierarchischen Autoritäten. Heimliche Freude über Misserfolge anderer/ der Leitung.



Demontage verfügbarer Ressourcen

Defizitorientierung

- › Das Team ist nicht mehr in der Lage, seine eigenen Ressourcen und/oder Chancen zu sehen - Leitung wird nicht um Hilfe gebeten.
- › Förderliche Dinge (Fortbildungen, Beratungen, Gelder, Betriebsausflüge) werden nicht angenommen, nicht gut genutzt.
- › Besonders engagierte Mitarbeitende werden isoliert.
- › Gute Angebote werden nicht initiiert/inszeniert, bestehende Angebote „ausgehungert“.
- › Eigene Angebote und Traditionen werden demontiert, neue Ideen als Heilsbringer überbewertet und ihrerseits rasch wieder demontiert (jetzt machen wir Traumapädagogik, DBT, AIT).

«Worauf man schaut, das wird mehr.»
Wolfgang Burr



Reizbarkeit – «Verlust des sicheren Ortes»

Kollegiales Klima im Team verschlechtert sich

- › Absprachen werden kürzer, fehlerhafter, emotionaler Bezug fehlt völlig.
- › Positiver persönlicher Austausch zwischen Kollegen reduziert sich meist massiv.
- › Benennen persönlicher Grenzen wird als Schwäche gedeutet.
- › Jeder will nur noch raus, keine gemeinsame Freizeitaktivitäten.
- › Keine Zeit für gemeinsame Rituale (Geburtstag, Verabschiedungen, Teamausflüge).



«Gut ist es, an andern sich zu halten,
denn keiner trägt das Leben allein.»

Friedrich Hölderlin