

„Wie findet man geeignete Mitarbeiter für die Arbeit mit sexuell übergriffigen Minderjährigen in Ambulanzen und stationären Einrichtungen? Wie kann man sich selbst in der Arbeit schützen?“

Die TeilnehmerInnen kamen aus der ambulanten und stationären Arbeit. Es waren:

- Florian Stricker
- Bernd Anlauf
- Birgitta Dagtantrie
- Gabriela Halter-Dofel
- Alexander Herrmann
- Marcel Schmidt
- Bernd Siepman
- Konni Borchert
- Ralf Ebener
- Annett Korten
- Anja Jakobi

Mitarbeitergewinnung

Es wurde von konkreten Erfahrungen bei Auswahlverfahren berichtet. Zum Beispiel wurden in imaginären Teams BewerberInnen danach beobachtet, wie sie emotional reagieren, was sie sich an Aufgaben zutrauen und wie sie heikle Themen ansprechen. Aber auch von einwöchigen Einführungsworkshops als Auswahlmethode wurde erzählt und der Aufgabe, in Gruppen Konzepte erstellen zu lassen.

Neben der zu erwartenden Grundqualifikation sind **Zusatzausbildungen und Erfahrungen aus dem Bereich der Tätertherapie, Traumatherapie, Systemischen Therapie, aber auch der Erlebnispädagogik** sinnvoll. Als gut bewährt wurde eingeschätzt, wenn die MitarbeiterInnen vorher mit Opfern sexualisierter Gewalt gearbeitet haben oder auch Erfahrungen aus der öffentlichen Jugendhilfe mitgebracht haben. Der richtige Mix unterschiedlicher, wechselseitig ergänzender Vorerfahrungen und Zusatzqualifikationen in einem Team sollte angestrebt werden.

Übereinstimmend wurde festgestellt, dass **ein vorhandenes Kernteam ein guter Kristallisations- und Integrationspunkt für neue MitarbeiterInnen** ist.

Die sukzessive Einstellung von neuen MitarbeiterInnen wird als wünschenswerte Strategie beurteilt.

Die **Fähigkeit zur differenzierenden Haltung** gegenüber den Jungen, explizit der Fähigkeit, die Person, die unbedingt wertzuschätzen ist, und der destruktiven Tat zu unterscheiden, wurde genannt. Sensibilität gegenüber Abwertungstendenzen wird als notwendig erachtet.

Die Bereitschaft zur Beziehungsarbeit hängt von einer guten **Beziehungsfähigkeit** der BewerberInnen ab. Deshalb wird dieser Fähigkeit eine zentrale Bedeutung beigemessen.

Sie sollten vom Sinn der Arbeit unbedingt überzeugt sein. **Begeisterungsfähigkeit und Humor** sind als Eigenschaften und Fähigkeiten bei den BewerberInnen ebenso gefragt.

In Vorstellungsgesprächen sollten die **Erwartungen** der BewerberInnen erfragt werden die sie im **gegenüber dem Klientel** und bezogen auf ihr zukünftiges Team haben, wobei unterschiedliche Erwartungen und Haltungen auch gewollt sein können.

Die Berücksichtigung individueller Fähigkeiten, Neigungen und Hobbys, die für die pädagogische Arbeit und sinnstiftende, Freizeitgestaltung mit den Jungen interessant sind, wird **Extraqualifikation** sehr wertgeschätzt.

Besonders herausgehoben wird die **notwendige Fähigkeit zur Selbstreflexion** der BewerberInnen. Die Bedeutung der Bereitschaft zur Supervision und nötigenfalls, die Bereitschaft zur individuellen therapeutischen Unterstützung wurde genannt.

Wichtig ist, dass die BewerberInnen im privaten Kontext einen **wirksamen Ausgleich zur emotional belastenden Arbeit** haben, um ihre Arbeitskraft gut reproduzieren und als impulsgebende Ressource nutzen können. Sie sollten nicht nur einseitig in der Arbeit „aufgehen“ und nur in dieser ihre Identität sehen.

MitarbeiterInnen, die dazu neigen, ihre Macht gegen Jugendliche auszuspielen, sind ebenso wenig geeignet, wie die, die **das notwendige Standing** nicht mitbringen, den Jugendlichen nötigenfalls auch Einhalt gebieten zu können.

Schon im Bewerbungsverfahren wird in gezielt geführten Gesprächen oft erkennbar, ob die BewerberIn die **Balance zwischen Nähe und Distanz** wahren kann und ob sie/er **sensibel für Abwertungsprozesse** ist.

Als eher **problematisch** wurde bewertet, **wenn die MitarbeiterInnen in der Täterarbeit sich für etwas „besonderes“ halten** oder von außen, z. B. den MitarbeiterInnen in Regelgruppen der stationären Jugendhilfe, als so etwas angesehen werden, weil sie besondere Aufmerksamkeit, Fortbildung, einen besseren Personalschlüssel und anderes mehr haben.

Wie kann man sich schützen?

Von den TeilnehmerInnen wurde die besondere Bedeutung der **Fähigkeit zur Selbstreflexion** und Fähigkeit im **Umgang mit Übertragungen und Gegenübertragungen** hervorgehoben.

Weiter wurde die Unabdingbarkeit einer **qualifizierten, ausreichenden und regelmäßigen Supervision als Standard** genannt.

Gegebenenfalls sollten MitarbeiterInnen darüber hinaus die Bereitschaft und Möglichkeit bestehen, **persönliche therapeutische Hilfe** in Anspruch nehmen zu wollen bzw. durch Freistellung in Anspruch nehmen zu können.

Als wichtige Ressource wird angesehen, dass MitarbeiterInnen einen guten privaten Ausgleich haben, um sich nachhaltig erholen zu können.

Es wurden beispielhaft **Hinweise für Gefährdungsmomente** gelistet:

- wenn die Offenheit gegenüber den KollegInnen zurück geht
- wenn sich die Haltung zur Arbeit und zum Klientel deutlich verändert
- wenn sich die Arbeitsmotivation deutlich verändert
- wenn das Privatleben zu Gunsten der Arbeit deutlich vernachlässigt wird
- wenn persönliche Wünsche und Bedürfnissen unentwegt zurückstehen
- wenn die selbst schützenden psychologischen Bedürfnisse nach Sicherheit, Selbstvertrauen, Vertrauen, Kontrolle und genügendem Abstand nicht als erfüllt erlebt werden,
- wenn die eigene Verantwortung über- oder unterschätzt wird, Verleugnungen oder Idealisierungen beobachtbar werden,
- wenn Hoffnungslosigkeit, verminderte Wachsamkeit, hohe Reizbarkeit, Sprachlosigkeit, Erschöpfung oder heftige emotionale Reaktionen chronisch werden

Regelmäßige **Personal- und Teamentwicklungsgespräche** sollten zum Standard gehören, wobei beispielsweise Fortbildungen, berufliche Anforderungen und Zuständigkeitsbereiche, aber auch Rücksicht auf private und persönliche Aspekte (Familie, Kinder, Alter) berücksichtigt werden.

Leidbilder, Konzepte und Leistungsbeschreibungen einer Einrichtung müssen gemeinsam fortgeschrieben und gegebenenfalls verändert werden, damit sich alle MitarbeiterInnen damit identifizieren können

Weitere Anregungen:

- **Zeitfenster für die Teampflege und Psychohygiene** sind bei der Tages- und Wochenplanung einzuräumen bzw. einzuplanen.
- Eine **Kultur des konstruktiven Umgangs mit Fehlern** („da hat was gefehlt“) sollte selbstverständlich sein. Damit verbundene Verunsicherungen und Krisen sollten als eine Chance für Korrekturen, Lernen und Hinterfragen gesehen werden.
- Der **Umgang mit Dynamiken** die von den jungen Klienten ausgehen, z.B. die Neigung zum Spalten von MitarbeiterInnen, aber auch die Gefahr der „professionellen Deformation“ **in Folge des Verhaltens der Kinder und Jugendlichen** sollte Bestandteil kollegialer Reflexionen sein, um MitarbeiterInnen gegebenenfalls schützen zu können.
- **Realistische pädagogische, bzw. therapeutische Ziele** sind wichtig, um nicht Opfer übersteigerte Erwartungen zu werden.
- Die **Einschätzungen** der minderjährigen Klienten sollten **nicht nur defizit- und risikoprofilert, sondern gleichwertig entwicklungs- und ressourcenorientiert** gemacht werden, um ermutigend und zuversichtlich arbeiten zu können.
- Das vermeintliche „**Damoklesschwert der gesellschaftlichen des 100prozentigen Erfolgs**“ darf nicht zur Haltung und Anspruch der Einrichtung, der Teams und der MitarbeiterInnen werden und die Einstellung ersetzen, dass „nach allen Regeln der Kunst“ gearbeitet wird.

Fallbezogene Entscheidungen über die Aufnahme, Entlassungen und Abbrüche in eine Einrichtung bzw. in die Ambulanz, müssen unter Einbeziehung und dürfen nicht gegen die Entscheidung eines Teams getroffen, bzw. durchgesetzt

werden. Diese Entscheidungen erfolgen auf der Basis gemeinsam erarbeiteter Standards und Kriterien.

Besonders der **Umgang mit Rückfällen und der damit einhergehende Handlungsdruck** erfordert ein geregeltes und transparentes Procedere und eine Umgehensweise, die auch die damit verbundenen Krisen der fallbefassten MitarbeiterInnen berücksichtigt, damit zu erwartende Verunsicherungen gut bearbeitet werden. Jede(r) MitarbeiterIn sollte für sich wissen, was sie/er in dieser Krisensituation machen kann und wo, bzw. von wem sie/er Unterstützung bekommt.

Es wurde der Hinweis auf die Möglichkeit gegeben, **im Rahmen von Fortbildungen sich auf den Umgang mit Krisen einzustellen** und dieses MitarbeiterInnen vorsorglich zu ermöglichen, damit die Persönlichkeit und Professionalität der MitarbeiterInnen gestärkt und vorbereitet wird.

Empfohlen wurde als **Referentin und Teamerin zur Burnout-Prävention:**

Judith Gabriele Rothen

Duizendschoonstraat 10 b NL-3051 SE Rotterdam

Telefon: 0031 (0)10 422 96 92 Handy: 0031 (0)6 28 61 65 11
info@rothen.nl, www.rothen.nl

Von Judith Rothen stammt auch Arbeitsblatt zur Klärung der persönlichen Balance im Spannungsfeld zwischen den Neigungen zur Aktivität und Passivität, bzw. dem Überengagement und der Distanzierung.

Aktiv

Retten

- alles tun wollen
- den Klienten retten wollen
- das Unmögliche wollen
- für den Klienten handeln

Professionelle Fassade

- viel über den Klienten reden
- „er gehört nicht zu uns“
- Diagnosen betonen
- Klienten abweisen

Überengagiert

Ohnmacht

- Betrübt und mutlos werden
- sich als Opfer fühlen
- nicht helfen können
- Hilfe verweigern

in Abstand gehen

Beschuldigung

- Probleme nicht ernst nehmen
- bagatellisieren
- beschuldigen
- sichts verächtlich äußern

Passiv