Fachtag in Mainz

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Workshop

Über die Notwendigkeit und die Methoden, die Organisationen zu verändern…

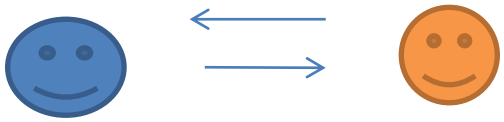
Referentin:

Claudia Schirmer

Ev. Jugendhilfe Menden

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Wertschätzung



Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Welche wichtigen Bedürfnisse haben Sie an Ihrem Arbeitsplatz?

Erinnern Sie sich an einen positiven Vorgesetzten und beschreiben Sie die Person!

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Was wünschen Sich MitarbeiterInnen von Chefs/Chefinnen?

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Dass, sie…

gut zuhören

Fairness zeigen

respektvoll mit Menschen umgehen

Mitgefühl zeigen

gut kommunizieren

Inspirieren

die Arbeit wertschätzen

gute MentorInnen sind

Nein!

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Größte Herausforderung

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Haltungsänderung

- „Konzept des guten Grundes“
- Verstehende Haltung

Erfordert eine hohe Beteiligung und Qualifikation der MitarbeiterInnen

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Widerstände- vier Grundsätze

Doppler/Lauterbach 1994

- Es gibt keine Veränderung ohne Widerstand!

Wenn bei einer Veränderung keine Widerstände auftreten, bedeutet dies, dass keiner an ihre Realisierung glaubt.

- Widerstand enthält immer eine verschlüsselte Botschaft!

Wenn Menschen sich gegen etwas sträuben, haben sie Befürchtungen, Ängste oder Sorgen.

- Nichtbeachtung von Widerstand führt zu Blockaden!

Widerstand zeigt an, dass die Voraussetzungen für ein reibungsloses Vorgehen noch nicht vorhanden sind.

- Mit dem Widerstand gehen, nicht gegen ihn gehen!

Widerstand Raum geben, Dialog führen, Ursachen kennen, Vorgehen (neu) festlegen!

Traumapädagogische Standards
Ausstattung

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Versorgung der Kinder und PädagogInnen

Fallberatung wöchentlich

Supervision durchgängig

Therapeutische Angebote für Kinder

Personalschlüssel und Qualifikation

Doppeldienste in Kernzeiten

Spezifische Fortbildungsinhalte

Gruppengröße und Gruppenstruktur

7 Kinder

Regelgruppe 8 Kinder

Räumliche Gegebenheiten

Einzelzimmer für die BewohnerInnenSicherheitskonzepte und MaßnahmenPlatzierung des Nachtbereitschaftszimmer

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Traumapädagogische Standards Qualitätsentwicklung

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Die Institution versteht sich als eine Organisation, die mit Hilfe von Rückkopplungsprozessen und Fehlerfreundlichkeit die Qualität sichert.

- Traumapädagogische Standards
- Strukturiertes Aufnahmeverfahren
- Erziehungsplanung berücksichtigt traumaspezifische Aspekte
- Vom Team organisierte Dienstplanung unter Berücksichtigung der Stabilisierung von KollegInnen und Kindern/Jugendlichen.
- Doppeldienste in Kernzeiten
- Strukturiertes Krisenmanagement
- Klare Verfahren im Umgang mit Grenzverletzungen
- Offene Auseinandersetzung über Macht- Hierarchie- und Entscheidungsstrukturen innerhalb der Institution.
- Leitfaden zum Umgang mit Gewalt
- Beteiligungsstrukturen

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Traumapädagogische Standards

Personalentwicklung und -förderung

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Die Prozesse zur Personalentwicklung und -förderung haben das Ziel die MitarbeiterInnen zu unterstützen bezüglich Sicherheit, Selbstreflektion und emotionaler Stabilisierung.

- Personalauswahl (Qualifikation und Persönlichkeit unter dem Aspekt der Teamergänzung, Ressourcenvielfalt und Stabilität)
- Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen (Einführung in das traumapädagogische Konzept)
- Supervision
- Jährliche Teamtage und Teamklausuren (Gesundheitsförderung)
- Ressourcenorientierte MitarbeiterInnengespräche mit Entwicklungs- und Perspektivplanung
- Sicherung der traumaspezifischen Fortbildung für Mitarbeitende

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Dimensionen der Organisationsentwicklung (OE)

Oefner-PY 2010

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Leitbild, Kultur und Strategie

Selbstverständnis, Grundwerte, Vision, Haltung

Prozesse und Strukturen

Hierarchiestrukturen, Geschäftsprozesse, Arbeitsabläufe

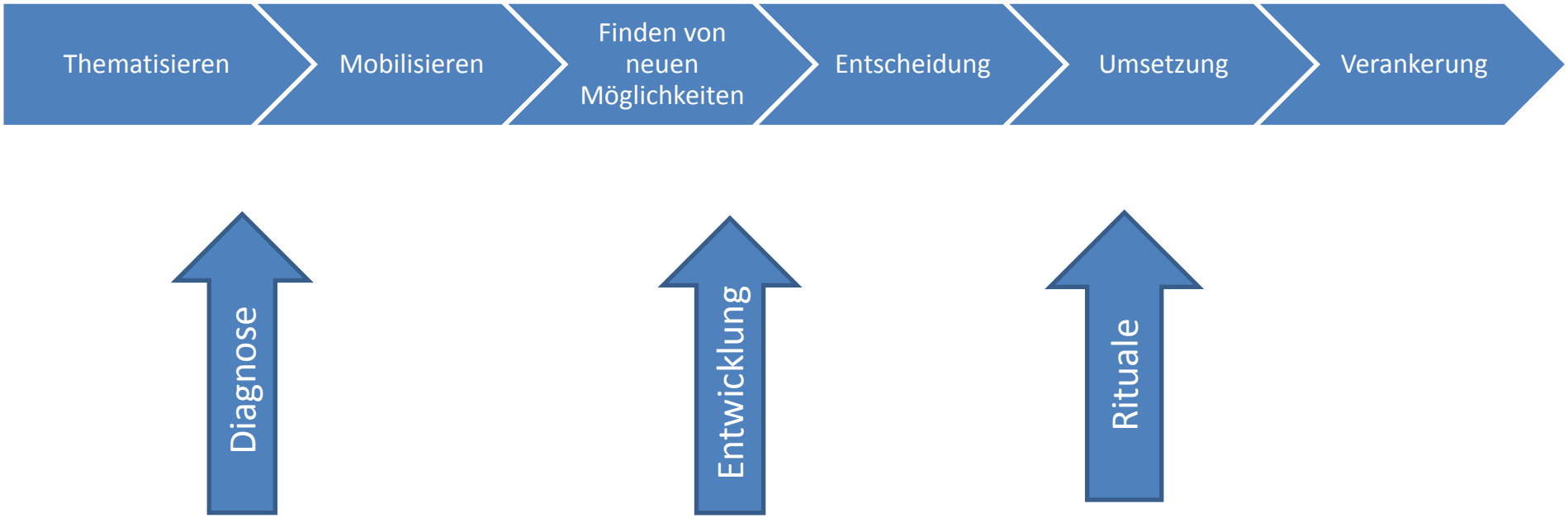
Kompetenzen und Kernkompetenzen

MitarbeiterInnen, Ressourcen, Methoden

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

OE in Phasen

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik



© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Phasen von Veränderungsprozessen

nach G. Fatzer 1996

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

1. Schock, Überraschung
2. Ablehnung

Zeit lassen!
Ernst nehmen!

---

3. Rationale Einsicht
4. Emotionale Akzeptanz
5. Lernen
6. Erkenntnis
7. Integration

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Aufbau neuer OE-Strukturen

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Traumaspezifische Auswirkungen	Traumapädagogische Strukturen
Störung der Stresstoleranz/ Impulsdurchbrüche (Kinder)	???
Ohnmacht, lähmende Angst (Kinder)	???
Hohe Spannung und hohe emotionale Wachsamkeit (Überforderung und interne Abwertungsprozesse MitarbeiterInnen)	???
Rückzug, Sprachlosigkeit und Isolation (MitarbeiterInnen)	???

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Was wirkt?
„Gemeinsam mehr bewegen!“

Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik

Hohe Beteiligung der MitarbeiterInnen!

Promotoren der Einrichtung nutzen!

Ängste und Widerstände beachten!

Hohe Präsenz der Leitung!

Fokus auf das Leitbild und Haltung!

Prozesse im QM-Verfahren festlegen!

Erfolge feiern!

© 2011 Bundesarbeitsgemeinschaft Traumapädagogik