

Konzeptpapier

**Qualifizierungsmaßnahmen zu Stress- und
Traumasensibilität für multidisziplinäre
Teams im Kontext von Flucht**

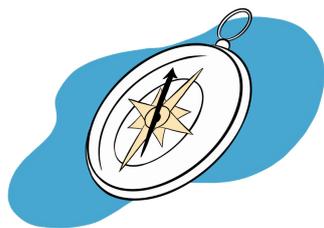


Gefördert durch die

AKTION
MENSCH

medica 
mondiale

Einleitung



Dieses Konzeptpapier richtet sich an Organisationen, die Fortbildungen zu Gewalt und Trauma für Mitarbeitende im Kontext Flucht, insbesondere in Geflüchtetenunterkünften durchführen (möchten).

Unsere Fortbildungsarbeit mit Leitungs- und Schlüsselpersonen in Unterkünften hat uns gezeigt, wie groß die Bedarfe, aber auch die Motivation ist, sich fortzubilden, zu sensibilisieren und Angebote, Abläufe und Kommunikation für alle Beteiligten stress- und traumasensibler zu gestalten. Denn in den Unterkünften arbeiten zum einen viele Personen, die Quereinsteiger*innen sind und teils noch keine Grundausbildung im psychosozialen Bereich haben, zum anderen sind Unterkünfte auch Orte, an denen Sozialarbeiter*innen, aber auch andere Mitarbeitende immer wieder mit zahlreichen Widersprüchen zwischen ihrer menschenrechtsbasierten Haltung und den restriktiven asylpolitischen Vorgaben konfrontiert sind. Dies kann langfristig zur Erschöpfung führen.

In diesem Papier möchten wir durch beispielhafte Beschreibungen von Fortbildungsmaßnahmen und deren Rahmenbedingungen eine Orientierung für deren Gestaltung bieten. Auf Grundlage unserer Erfahrungen und der Ergebnisse der Evaluation¹ können Fortbildungsangebote dann kontext- und bedarfsorientiert angepasst, gestaltet und weiterentwickelt werden.

¹ Quiring, Eva und Rodríguez Startz, Madeleine (2021): Executive Summary zur Evaluation des Projekts „Empowerment first! Förderung von Gewaltschutz, Inklusion und Traumasensibilität“.

II. Relevanz von Stress- und Traumasensibilität für multidisziplinäre Teams im Kontext Flucht

In diesem Konzeptpapier möchten wir unsere Erfahrungen der letzten fünf Jahre aus der Fortbildungsarbeit zu Trauma und Flucht mit Teams im Kontext Flucht in Deutschland teilen, insbesondere aus der Arbeit mit multidisziplinären Teams in Unterkünften. Denn wie auch wir immer wieder von Organisationen lernen durften und uns als lernende Organisation verstehen, möchten wir, dass auch andere Einrichtungen nicht immer wieder das Rad neu erfinden müssen. Um gesellschaftlichen Wandel und damit auch Verbesserungen in dem restriktiven und nicht bedürfnisorientierten Asylsystem zu erreichen, brauchen wir den Austausch und Wissenstransfer aller menschenrechtspolitisch positionierten Organisationen.

Belastendes Asylsystem – auch für Fachkräfte

Fach- und Leitungskräfte, die mit gewaltbetroffenen Menschen arbeiten, sind vielfältigen Belastungen ausgesetzt, die ihre psychosoziale Stabilität beeinträchtigen können. So sind Teams und Organisationen, die mit geflüchteten Personen arbeiten, häufig hohem Stress ausgesetzt. Oftmals erleben auch sie Gefühle von Ohnmacht angesichts diskriminierender Strukturen im Asylsystem, wie gewaltvollen Abschiebungen oder den prekären Lebensbedingungen in Unterkünften. Insbesondere Personen mit eigener Flucht- oder Migrationsgeschichte sind in der Beratung und Unterstützung von Geflüchteten gefragt, da sie oft Sprachen der neu ankommenden Menschen sprechen. Konfrontiert zu werden mit persönlichen Schicksalen und Detailerzählungen ist dann besonders belastend, wenn diese an eigene schmerzliche Erfahrungen erinnern. Nicht zuletzt ist diese Gruppe der Fachkräfte oft auch rassistischen Mikroaggressionen, diskriminierenden Strukturen und damit auch traumatischem Stress ausgesetzt.

II. Relevanz von Stress- und Traumasensibilität für multidisziplinäre Teams im Kontext Flucht



Für alle Fachkräfte kann das erfahrene, erlebte und bezeugte Wissen zu hohen Belastungen im Arbeitsalltag und im Privatleben führen (wie u.a. Schlafstörungen, Übererregung, Vertrauensverlust in sich und andere). Diesem Bedarf an Unterstützung und den gesundheitlichen Risiken, die diese Arbeit birgt, stehen vergleichsweise geringe personelle oder finanzielle Ressourcen gegenüber. Und das, obwohl eine empathische (psycho)soziale Unterstützung durch die Fachkräfte maßgeblich dazu beiträgt, geflüchtete Menschen im Alltagsleben zu stärken. Was tun angesichts solch belastender Rahmenbedingungen?

Eine Arbeitskultur, die Stabilität fördert

Ohne angemessene Wertschätzung und unterstützende Strukturen erleben Fachkräfte häufig Überlastung und anhaltende Erschöpfung. Zudem kann es zu Spannungen und Konflikten in Teams, sinkender Motivation und hoher Fluktuation führen. Institutionen und Organisationen tragen Verantwortung dafür, Strukturen und eine Arbeitskultur zu fördern und Maßnahmen zu treffen, die die psychosoziale Stabilität aller unterstützt und Selbstfürsorge ermöglicht. Mitarbeitenden- und Selbstfürsorge trägt dazu bei, dass Fachkräfte nicht nur vom Leiden berührt, sondern auch durch Geschichten von Resilienz, Widerstand und Überleben gestärkt werden.

Unterstützung durch Stress- und Traumasensibilität

Seit über 25 Jahren engagiert sich die Frauen*-rechtsorganisation *medica mondiale* gemeinsam mit Partnerorganisationen für Frauen* und Mädchen* in Konfliktregionen.

Gemeinsam mit Fachkräften und Aktivist*innen, die in verschiedenen Konfliktgebieten leben und arbeiten, hat *medica mondiale* für die Unterstützung von Gewaltüberlebenden, Fachkräften und Organisationen einen niedrigschwelligen Ansatz der Trauma-Arbeit STA - stress- und traumasensibler Ansatz® erarbeitet, erprobt und weiterentwickelt. Der STA verortet sich in einem soziopolitischen Verständnis von Trauma und in einer feministischen Analyse von sexualisierter und geschlechterspezifischer Gewalt. Ein soziopolitisches Traumaverständnis reflektiert gesellschaftspolitische Bedingungen und fordert strukturelle Veränderungen, um Traumaintegration und Gewaltprävention zu ermöglichen. Der stress- und traumasensible Ansatz erkennt an, dass sexualisierte und geschlechterbasierte Gewalt und damit Trauma weit verbreitet sind. Konsequenterweise bedeutet dies, dass nicht nur Fachkräfte in der psychosozialen oder therapeutischen Arbeitsfeldern Wissen über Trauma brauchen und im Kontakt mit Überlebenden sind, sondern dass es Traumasensibilität in allen Dienstleistungssektoren von der Verwaltung, Justiz, Polizei, Gesundheits- und Bildungswesen sowie psychosozialen und pädagogischen Bereichen braucht. Traumasensibel meint hier die Art und Weise, wie Organisationen und Einzelpersonen angesichts von traumatischen Erfahrungen reagieren, kommunizieren und agieren. Traumasensibel gestaltete Interaktionen, Abläufe und Rahmenbedingungen bieten für alle Beteiligten größtmögliche Sicherheit und Vorhersehbarkeit, um Selbstbestimmung zu ermöglichen.

II. Relevanz von Stress- und Traumasensibilität für multidisziplinäre Teams im Kontext Flucht



Der STA – stress- und traumasensibler Ansatz® stärkt durch seine Beziehungsorientiertheit sowohl Gewaltüberlebende als auch Personal, Aktivist*innen und Organisationen, die diese unterstützen. Der STA unterstützt die Stabilisierung und das Empowerment von Menschen, insbesondere von Menschen, die traumatische Gewalt durch andere Menschen (human made) erleben mussten. Zudem stärkt er gewalt- und traumasensible Haltungen sowie Team- und Selbstfürsorge bei Fachkräften und Organisationen verschiedener Berufsfelder. Er findet in interdisziplinären Arbeitsfeldern niedrigschwellig Anwendung und fördert eine selbstreflexive und menschenrechtsbasierte Haltung.

Professionalität und Solidaritätsarbeit durch Fortbildungen stärken

Aufgrund des erhöhten Bedarfs in Deutschland sensibilisiert *medica mondiale* seit 2016 verstärkte Unterstützende von Geflüchteten für Gewaltfolgen. Wir fördern Strukturen und Prozesse, die einen reflektierten Umgang mit Belastungen und Trauma-Dynamiken ermöglichen. Von Mai 2018 bis April 2021 förderte die Aktion Mensch unsere Fortbildungsprogramme. Diese sollen Fachkräfte, Aktivist*innen und Ehrenamtliche in ihrer Arbeit stärken und durch stress- und traumasensible organisationale Strukturen ein nachhaltiges und empathisches Engagement begünstigen. Wir konnten immer wieder beobachten, wie die Bedingungen im Asylsystem und fehlende stress- und traumasensible Strukturen zu Ohnmachtserfahrungen, (Selbst-)Ausbeutung und Erschöpfung von Mitarbeitenden führen.

Die Qualifizierungsmaßnahmen sollen dafür sensibilisieren, eigene Handlungsspielräume einzufordern und zu nutzen und gleichzeitig Raum bieten sich mit den verschiedenen Spannungsfeldern auseinanderzusetzen, wie beispielsweise die Widersprüche und Handlungsgrenzen angesichts der Bedarfe geflüchteter Menschen und den diskriminierenden Strukturen des Asylsystems, im Rahmen derer Mitarbeitende arbeiten und einen Auftrag zu erfüllen haben. Als Orientierung kann hier ein menschenrechtsbasiertes Verständnis der eigenen Profession dienen und stärkend wirken. Denn sonst können das Erleben dieser Handlungsgrenzen und Widersprüche langfristig zu Erschöpfung und als Konsequenz daraus zur Entsolidarisierung mit den geflüchteten Menschen führen.

III. Qualifizierungsmaßnahmen für die Entwicklung einer stress- und traumasensiblen Organisationskultur

Nachfolgend werden die Ziele und Inhalte von Qualifizierungsmaßnahmen für Teams und Organisationen im Kontext Flucht beschrieben. Die Erkenntnisse beziehen sich insbesondere auf Qualifizierungsmaßnahmen, die in zwei unterschiedlichen Unterkünften für Geflüchtete mit multidisziplinären Teams inklusive Leitungen in Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurden. Diese von *medica mondiale* durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen wurden ausführlich evaluiert und die Evaluationsergebnisse in dieses Konzeptpapier aufgenommen.

III. Qualifizierungsmaßnahmen für die Entwicklung einer stress- und traumasensiblen Organisationskultur

Ziele der Qualifizierungsmaßnahmen

Alle Qualifizierungsmaßnahmen für Schlüssel- und Leitungspersonen zielen darauf ab, durch Wissens- und Fähigkeitsvermittlung sowie Selbstreflexion und Austausch eine stress- und traumasensible Haltung der Teilnehmenden zu stärken. Darüber hinaus zielen die Maßnahmen auf einen Praxistransfer ab, d.h. die Anpassung und Entwicklung von stress- und traumasensiblen Strukturen, Abläufen, Kommunikation und Aktivitäten in der Organisation. Eine zentrale Fragestellung ist: Wie können Strukturen und Arbeitsweisen in einer Organisation ausgerichtet werden, um die Selbstreflexion, Selbstfürsorge und Stärkung der Mitarbeitenden zu fördern und dadurch auch mehr Stabilisierung und psychosoziale Sicherheit für die geflüchteten Menschen zu ermöglichen?

Die Qualifizierungsmaßnahmen fördern eine inhaltliche Auseinandersetzung und Reflexion zu Gewalt und Trauma sowie dem eigenen Arbeitskontext und können auch zu einer gestärkten Solidarität unter den Mitarbeitenden sowie mit den geflüchteten Menschen beitragen. Bei den Teilnehmenden der von *medica mondiale* durchgeführten Fortbildungen konnte eine beeindruckende fachliche als auch persönliche Entwicklung der Teilnehmenden und des Teams als Ganzes beobachtet werden.

Inhalte der Qualifizierungsmaßnahmen

Die Themen orientieren sich stark an dem Vorwissen und den Bedarfen der Teilnehmenden und können sich im Prozessverlauf auch verändern. Zentrale Themen sind aber meist:

- Grenzverletzungen, (sexualisierte) Gewalt, Macht, Rassismus, Be_hinderung, intersektionale Diskriminierung
- Gewaltschutz und Meldesysteme
- Trauma
- STA – stress- und traumasensibler Ansatz®

- Team- und Selbstfürsorge
- Empowerment mit und von geflüchteten Menschen
- Raum für Praxistransfer, Austausch und Selbstreflexion

Vermittelt werden die Grundprinzipien der Stress- und Traumasensibilität: Sicherheit, Empowerment, Solidarität/ Verbindung und Team- und Selbstfürsorge. Mit dem Ziel, Arbeitsstrukturen und Abläufe stress- und traumasensibel zu gestalten, übertragen die Teilnehmenden diese Prinzipien auf die Bewohnenden, aber auch auf sich selbst. Die Teilnehmenden der Fortbildung erfahren, wie sie zusätzlichen Stress für die Betroffenen vermeiden und einer Reaktivierung von Trauma-Symptomen vorbeugen. Im Arbeitskontext angewendet tragen diese zu individueller Stabilität und solidarischer Verbindung der Zuflucht-suchenden bei. Einen möglichen Aufbau der Fortbildungsmaßnahmen finden Sie im Anhang.

IV. Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen zu Stress- und Traumasensibilität

Methoden und Arbeitsweise in den Qualifizierungsmaßnahmen

Alle Qualifizierungsmaßnahmen sind durch eine Bedarfsanalyse zu Beginn und stetige Feedbackschleifen prozess- und bedarfsorientiert zu gestalten. Sie bieten Raum für Selbstreflexion, Austausch und Erfahrungslernen kombiniert mit praxisnahem Input und Übungen. Praxisnähe und der Transfer auf den Projektkontext sind dabei zentral. Zudem sind Übungen zur Selbstfürsorge und Selbstregulation integraler Bestandteil.

IV. Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen zu Stress- und Traumasensibilität

Eine wertschätzende und fehlerfreundliche Arbeitsatmosphäre, in der Fragen und Unsicherheiten Raum haben sowie eine diskriminierungskritische Grundhaltung ist für das Lernen in heterogenen Teams elementar. Die Fortbildung ermöglicht, das eigene professionelle Handeln zu reflektieren, daher geht es vielmehr um Sensibilisierung und Haltung als um die Vermittlung von Tools und Checklisten.



Aufbau der Qualifizierungsmaßnahmen

Die hier beschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen sind beispielhaft und sollten an die jeweiligen Bedarfe und Voraussetzungen der Organisationen, die trainiert werden, angepasst werden. Es ist auch möglich das Angebot nicht so umfassend zu gestalten, wie es in unserem Falle möglich war. Nachfolgend werden jedoch auch zentrale Gelingensfaktoren und -elemente benannt, die die Implementierung von Stress- und Traumasensibilität begünstigen.

- ✓ **Auftragsklärung/ Kooperationsvereinbarung**
Die Qualifizierungsmaßnahmen beginnen mit einer Auftragsklärung sowie Kooperationsvereinbarung.
- ✓ **Bedarfsanalyse**
Eine Bedarfsanalyse bei der alle beteiligten Akteur*innen befragt werden ist wichtig. Neben den Fachkräften und Leitungen verschiedener Arbeitsbereiche sollten die Bedarfe der Zielgruppe, d.h. hier der geflüchteten Menschen erhoben werden. Anhand dieser Bedarfsanalyse können die Inhalte der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen geplant werden.

Im Rahmen der Bedarfserhebung sollte auch das Vorwissen und die sprachlichen Möglichkeiten der Teilnehmenden erhoben werden. Es ist hilfreich, die Bedarfserhebung in Fokusgruppen durchzuführen, sowie an alle anonyme Fragebögen zu verteilen. Mögliche Fragen im Rahmen der Bedarfserhebung für die Mitarbeitenden und für die geflüchteten Menschen finden Sie im Anhang. Hilfreich kann es auch sein, die Teilnehmenden in der Organisation zu besuchen und von ihnen die einzelnen Tätigkeitsfelder und Bereiche erklärt zu bekommen. So haben sie die Möglichkeit zu benennen, welche Abläufe gut laufen, welche Orte sicher sind und welchen Veränderungsbedarf es gibt.

- ✓ **Auftakt- und Abschlussveranstaltungen**
Die Qualifizierung kann im Idealfall eine Auftakt- und Abschlussveranstaltung beinhalten, zu der auch übergeordnete Leitungen oder auch relevante Akteur*innen eingeladen werden, wie z.B. Fachberatungsstellen, die Bezirksregierung oder Sicherheitsdienste, mit denen eine enge Zusammenarbeit besteht. Das Auftakttreffen hilft, um einen Eindruck von den Teilnehmenden und ihrem Kontext zu bekommen sowie alle am Prozess Beteiligten über die Ziele, Inhalte und den Verlauf des Prozesses zu informieren. Es ist empfehlenswert, dass in einem solchen Auftakttreffen sowie beim Abschlusstreffen mit allen exemplarisch an einem oder zwei Themen gearbeitet wird, die alle betreffen, auch die Akteur*innen, die nicht an den Qualifizierungsmodulen teilnehmen.
- ✓ **Qualifizierungsmodule**
Dem Auftakttreffen folgen zwei bis vier Module à 1,5 – 2 Tage, um die Kernthemen zu vertiefen.

IV. Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen zu Stress- und Traumasensibilität

Aufbau der Qualifizierungsmaßnahmen

Da meist nie alle Personen an allen Terminen teilnehmen können, ist es hilfreich, in jedem Modul eine kleine Wiederholung, auch spielerischer Art, einzubauen, wodurch die Teilnehmenden zugleich in ihrer Multiplikator*innenfunktion gestärkt werden können. Um eine Verbindung zwischen den einzelnen Modulen herzustellen und den Praxistransfer zu unterstützen ist es hilfreich, bei jedem Modul den Teilnehmenden eine kleine Transferaufgabe zu geben, die sie bis zum nächsten Modul anwenden können. Im Folgemodul können erste Erfolge oder auch Herausforderungen reflektiert werden. Ein Abstand von sechs bis acht Wochen zwischen den Modulen hat sich als günstig erwiesen. In dieser Zeitspanne kann der Praxistransfer geübt werden und es für Organisationen machbar ist, in diesem Abstand Mitarbeitende für die Teilnahme freizustellen.

✓ **Hospitation**

Ziel der Hospitation ist es, dass die Trainer*innen Einblick in die Arbeitsabläufe und -bedingungen der Mitarbeitenden bekommen, um die Trainingsinhalte tatsächlich praxisnah vermitteln zu können. Ein weiteres Ziel ist, dass die Mitarbeitenden sich mit ihren Herausforderungen und Aufgaben gesehen fühlen. Die Hospitation hilft, verschiedene Abläufe oder auch Herausforderungen in der täglichen Arbeit kennenzulernen, sowie Empfehlungen für Veränderungen besprechen zu können. Darüber hinaus dient die Hospitation oft auch der Stärkung der Verbindung zwischen Trainer*innen, Teilnehmenden und der Institution. Der Besuch wird als große Wertschätzung der eigenen Arbeit wahrgenommen und trägt maßgeblich zur Vertrauensbildung bei.

Den Trainer*innen fällt es danach auch viel leichter, sich in die Bedarfe und Fragen der Teilnehmenden hineinzusetzen. Es empfiehlt sich, dass zwei Trainer*innen und die Projektleitung (je nach Organisationsgröße) einzelne Mitarbeitende aus verschiedenen Bereichen einen halben bis ganzen Tag bei ihrer Arbeit begleiten. Wir empfehlen diese Hospitation nach der Auftaktveranstaltung oder nach dem ersten Modul durchzuführen, um die Themen in nachfolgende Module einbinden zu können. Selbstverständlich entscheiden die Mitarbeitenden selbst, ob sie von einer*m Trainer*in bei ihrer Arbeit begleitet werden möchten. Die hospitierenden Personen (Trainer*innen/ Projektleitung) klären vorab Vereinbarungen, wie z.B. dass das Beobachtungsprotokoll anonymisiert wird und von der begleiteten Person gegengelesen und kommentiert werden kann. Ein ca. 30minütiges Abschlussgespräch direkt nach der Hospitation ermöglicht eine kurze Reflexion und die Klärung spezifischer Themen, die sich beim Besuch gezeigt haben und im folgenden Modul eingebracht werden möchten.

✓ **Praxisreflexionen**

Die stress- und traumasensiblen Praxisreflexionen dienen der Reflexion der Alltagspraxis und sind niedrighwelliger angelegt als Coachings oder Supervisionen. Während in den Qualifizierungsmodulen bereichsübergreifend gearbeitet wird, geht es hier darum für die einzelnen Arbeitsbereiche, wie dem psychosozialen oder dem medizinischen Team, einen Reflexionsraum anzubieten, um auf die bereichsspezifischen Herausforderungen eingehen zu können.

IV. Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen zu Stress- und Traumasensibilität

Aufbau der Qualifizierungsmaßnahmen

So können die Teilnehmenden Hindernisse in der Umsetzung der Qualifizierungsinhalte benennen und gemeinsam Lösungs- und Handlungsmöglichkeiten entwickeln und einüben. Eine Praxisreflexion könnte auch beispielsweise für Mitarbeitende mit eigener Fluchterfahrung angeboten werden, im Sinne eines Safer spaces, um zielgruppenspezifisch Inhalte adressieren zu können. Außerdem sollten die Praxisreflexionen explizit auch für die Leitungsebene angeboten werden. In einem solchen Raum können Leitungsthemen auf derselben Hierarchieebene besprochen und bestimmte Trainingsinhalte nochmal explizit leitungsbezogen reflektiert und vertieft werden.

Die Praxisreflexionen werden zwischen den Modulen angeboten. Die Anzahl der Angebote kann variieren je nach Bedarf. In unserem Fall haben wir sechs Praxisreflexionen à 2-3 Stunden angeboten. Davon waren drei Termine für die Allgemeine Betreuung vorgesehen sowie jeweils ein Termin für das Team der Hauswirtschaft, das Leitungsteam sowie die Soziale Betreuung.

✓ **Stärkendes Gruppenangebote für geflüchtete Frauen***

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen für Unterkünfte für geflüchtete Frauen haben wir neben den Angeboten für die Mitarbeitenden auch stärkende Gruppenangebote nach dem Peer-to-peer-Ansatz² von *medica mondiale* durchgeführt. Hier geht es um ein Gruppenangebot, das stress- und traumasensibel - bezüglich der Inhalte und Rahmenbedingungen - von zwei Personen angeleitet wird.

Mindestens eine der beiden Gruppenleitenden bringt eigene Migrations- und Fluchterfahrungen mit, um - basierend auf ihren Erfahrungen und ihrer Expertise - Anknüpfungspunkte und Orientierung anzubieten. Es empfiehlt sich, als praxisbezogenes Angebot, hier die stärkenden Gruppenangebote, parallel mit den Qualifizierungsmaßnahmen zu starten, so dass die Mitarbeitenden erfahren können, wie ein solches stress- und traumasensibles Angebot mit der Zielgruppe gestaltet werden kann und um durch die Parallelität der angebotenen Maßnahmen, Erprobungsräume für die neu erworbenen und vertieften Kompetenzen der Mitarbeitenden zu schaffen und diese dabei begleiten zu können. Denn neben zwei externen Gruppenleitungen können hier dann schon direkt ein bis zwei Mitarbeitende eingebunden werden, so dass sie später selbst ein niedrigschwelliges Angebot durchführen können.

✓ **Multiplikator*innenmodul**

Wir empfehlen ein Multiplikator*innenmodul anzubieten, um die Qualifizierungsmaßnahmen möglichst nachhaltig zu gestalten, sowie deren Reichweite und Wirkung zu erhöhen. In diesem Modul kann priorisiert werden, welche Themen in den jeweiligen Arbeitsbereichen und an neue Mitarbeitende weitergegeben werden sollten. Die angehenden Multiplikator*innen erhalten ein kleines Training of Trainers mit ein paar grundsätzlichen Überlegungen zur Gestaltung von Lerneinheiten, Rahmenbedingungen und Methoden.

² Hinweise zu einem solchen stärkenden Gruppenangebot finden Sie in der Handreichung von *medica mondiale* e. V. (2021): Peer-to-Peer: Geflüchtete Frauen* durch Gruppenangebote stärken sowie im Praxisleitfaden von *medica mondiale* e. V. (2021): Gruppen.stärken: Kleiner Praxisleitfaden für die Gestaltung von Gruppenangeboten für geflüchtete Menschen.

IV. Gestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen zu Stress- und Traumasensibilität

Aufbau der Qualifizierungsmaßnahmen

Zudem sollten den Teilnehmenden Trainingsmaterialien, wie kurze Videos, Arbeitsblätter, Präsentationen, Übungen und Hintergrundliteratur und ggf. auch Ablaufpläne für Minimodule zur Verfügung gestellt werden. Eine mögliche Konzeption ist z.B. vier kleine Module à 1,5 Stunden zu entwickeln, die an neue Mitarbeitende oder Bereiche weitervermittelt werden können. Der Aufbau könnte folgender sein: Eine kurze Einführung zum Thema Gewalt und Trauma, in einer zweiten Einheit kann der STA - stress- und traumasensibler Ansatz® eingeführt werden gefolgt von einer Einheit zur Anwendung des STA. In der vierten Einheit kann das Thema Selbstfürsorge in den Blick genommen werden.

Die Multiplikator*innen sollten hier bestenfalls auch immer zu zweit, gerne auch bereichsübergreifend, die Module für (neue) Mitarbeitende anbieten. Neben dem Multiplikator*innenmodul sollten jedoch grundsätzlich alle Module so aufgebaut sein, dass jeweils darauf hingewiesen wird, was sie aus diesem Modul an ihr Team beispielsweise in einem Teammeeting weitergeben können oder dies als Transferaufgabe mitgegeben werden.

Eine andere Möglichkeit ist es, die Inhalte als Selbstlernmodule aufzubereiten, die die Kerninhalte der Weiterbildung abbilden und allen Mitarbeitenden zum Selbststudium zur Verfügung gestellt werden können, auch jenen, die nicht an der Fortbildung teilgenommen haben.

✓ **Optional Organisationsberatung**

Falls die Organisation explizit auch eine Organisationsberatung anfragt, kann diese begleitend durchgeführt werden.

Dies bedarf einer expliziten Auftrags- und Zielklärung und entsprechenden Kompetenzen der Trainer*innen. Auch ohne explizite Organisationsberatung, ist es wichtig, der Einrichtung bereits zu Prozessbeginn zu vermitteln, dass diese intensiven Qualifizierungsmaßnahmen implizit der Organisationsentwicklung dienen und entsprechendes Veränderungspotential mit sich bringen.

V. Rahmenbedingungen und Organisation der Fortbildungen



Zusammensetzung der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden sind Fachkräfte im Kontext Flucht, die in Leitungs- oder Schlüsselpositionen in verschiedenen Arbeitsbereichen einer Organisation arbeiten. Die Trainings sollten für eine konstante Gruppe von 8 bis 16 Teilnehmende durchgeführt werden. Eine hohe Diversität und Vertreter*innen aus allen Bereichen ist wünschenswert, um möglichst viele verschiedene Perspektiven auf Fragestellungen und Veränderungsideen zu erhalten. Um eine konsistente Wirkung zu erzielen ist es wichtig, dass alle Arbeitsbereiche in den Blick genommen werden. Oftmals stehen vor allem Mitarbeitende aus dem psychosozialen und pädagogischen Bereich im Zentrum solcher Fortbildungsmaßnahmen, Mitarbeitende der Hauswirtschaft, Medizin oder Küche aber nicht. Da sich der STA aber auf alle Bereiche anwenden lässt und gerade bei nicht-psychosozialen Berufen durch seine niedrigschwellige Erklärung von Stress und Trauma große Wirkungen hervorruft, sollten diese Arbeitsbereiche in der Zusammensetzung unbedingt einbezogen werden. Nur dann kann es gelingen, organisationsweit das Thema Stress- und Traumasensibilität in Strukturen und Abläufen zu verankern. In der Arbeit mit multidisziplinären Teams sind niedrigschwellige, praxisnah aufbereitete Angebote und eine einfache Sprache wichtig. Andernfalls könnten durch die Qualifizierungsmaßnahmen bestehende Spannungen oder Konflikte in der multidisziplinären Zusammenarbeit eher verstärkt werden. In den Unterkünften für geflüchtete Menschen haben wir die Erfahrung gemacht, dass dort viele berufliche Quereinsteiger*innen aus nicht pädagogischen oder psychosozialen Berufen arbeiten und somit diese Gruppe auch in den Trainings zahlreich vertreten ist.

Verschiedene Hierarchieebenen in der Gruppenzusammensetzung

Kommen die Teilnehmenden aus verschiedenen Hierarchieebenen, sollten anfangs besondere Vereinbarungen zum Umgang mit Konflikten getroffen werden, im Speziellen dann, wenn ein direktes Vorgesetztenverhältnis besteht. Denn den Mitarbeitenden dürfen im Nachhinein keine Nachteile durch Äußerungen während des Trainings entstehen. Nur so kann eine angstfreie Lernatmosphäre entstehen, in der auch Herausforderungen, Konflikte und Probleme thematisiert werden können. Der Schweigepflicht kommt in multidisziplinären Teams mit verschiedenen Hierarchieebenen eine besondere Bedeutung zu. Die Teilnehmende müssen wissen, dass sensible Informationen über die Organisation und ihre Schwachstellen, die außerhalb des Trainings geteilt werden, einen großen Vertrauensverlust bedeuten und zerstörerische Folgen in der gesamten Organisation haben können.

Begleitung durch Trainer*innen

Die Trainer*innen müssen alle Ebenen, d.h. geflüchtete Menschen, Mitarbeitende, Leitungskräfte und Organisationsebene in den Fortbildungen adressieren. Es ist empfehlenswert, zu zweit zu trainieren und dafür die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Im gesamten Trainingsprozess können mehrere Trainer*innen mit unterschiedlichen Qualifikationen und Schwerpunkten eingebunden werden. Für die Prozessbegleitung sollte ein*e Haupttrainer*in festgelegt werden, die*der bei allen Modulen anwesend ist. Wichtig ist, dass die Trainer*innen als Team harmonisieren, um prozessorientiert arbeiten zu können. Die Trainer*innen sollten langjährige psychosoziale Berufs- und Trainingserfahrung mitbringen und in der Trauma-Arbeit gut geschult sein.

V. Rahmenbedingungen und Organisation der Fortbildungen



Darüber hinaus sind Erfahrungen im Bereich von Supervision und Organisationsberatung hilfreich. Wissen zu Gewalt, Trauma, STA – stress- und traumasensibler Ansatz®, Machtsensibilität, Diversität und Gruppendynamiken sind Kernkompetenzen, die sie in den Fortbildungen weitervermitteln und im Sinne einer Vorbildfunktion auch in den Gruppenprozess einfließen lassen. Die Fähigkeit der Trainer*innen, prozessorientiert zu arbeiten und flexibel auf die Bedarfe der Teilnehmenden einzugehen, um Inhalte beispielsweise an das Tempo der Gruppe anzupassen, ist unabdingbar. Zu standardisierte und starre Ablaufpläne ohne Freiräume sind hinderlich. Hilfreich ist es auch, wenn die Trainer*innen bereits Einblicke in ähnliche Organisationen mitbringen oder in diesem Bereich arbeiten. Dies ermöglicht ihnen ein Grundverständnis für den Kontext und die darin bestehenden Bedarfe schnell zu erfassen. Unterschiedliche Positioniertheiten der Trainer*innen sind wichtig und ermöglichen den Teilnehmenden sich bei Themen wie Rassismus, Sexismus, Ableismus oder anderen intersektionalen Diskriminierungserfahrungen möglichst repräsentiert fühlen zu können oder eine Ansprechperson zu haben.

Einladende Raumgestaltung

Die Trainings sollten, wenn möglich außerhalb der Einrichtung stattfinden. Andernfalls können organisationsinterne Abläufe und Störungen zu schnell in das Trainings-Geschehen eingreifen oder Pausen werden statt zum Erholen zum Erledigen von Arbeitsaufgaben genutzt. Externe Fortbildungsräume haben zudem den Vorteil, dass in einem nicht vorgeprägten oder belasteten Rahmen, mit einer räumlichen Distanz zum Arbeitsalltag, über Themen gesprochen werden kann.

Nachteilig ist, dass es für alle Beteiligten mit einem höheren Organisationsaufwand und längeren Anreise verbunden ist. Hier gilt es eine pragmatische Entscheidung zu treffen.

Die gewählten Räumlichkeiten sollten hell sein, Tageslicht haben, ansprechend und ausreichend groß sein, sowie über eine angemessene Ausstattung verfügen. Auch ein schöner Blumenstrauß, ein ansprechendes Pausenbuffet und Getränkeversorgung tragen zu einer fürsorglichen Atmosphäre bei und schaffen ein Gegengewicht zu belastenden Themen.

VI. Gelingensfaktoren für die nachhaltige Verankerung von Stress- und Traumasensibilität

Wie im Evaluationsbericht ausführlich dargestellt, werden die Qualifizierungsangebote von Teams und Organisationen, hier in Unterkünften für geflüchtete Menschen, sehr begrüßt. Sie liefern den Teilnehmenden wertvolle Impulse für ihre tägliche Arbeit im Hinblick auf sich selbst und hinsichtlich des Umgangs im Team, mit Kolleg*innen und Leitungen sowie hinsichtlich des Umgangs mit den Bewohner*innen. Insgesamt konnten in der Evaluation beachtliche Wirkungen nachgewiesen werden. Die Qualifizierungsmaßnahmen haben zu positiven Veränderungen in Abläufen und Strukturen geführt, sie haben zur Bewusstseins- und Persönlichkeitsbildung im Sinne einer inneren Haltung angesichts der vermittelten Inhalte beigetragen. Zudem nahmen die Mitarbeitenden jegliche Fortbildungsangebote gerne an und erfuhren den Wissens- und Erfahrungszuwachs als großen Gewinn für sich und ihre Arbeit.

VI. Gelingensfaktoren für die nachhaltige Verankerung von Stress- und Traumasensibilität

Veränderungswille und Offenheit der Leitungen

Die Erfahrung in den verschiedenen Organisationen zeigt, dass die Möglichkeit Strukturen und Abläufe zu verändern, aber auch die Motivation der Teilnehmenden für Veränderungen, maßgeblich von der Offenheit und dem Veränderungswille der Leitungskräfte abhängt. Nur wenn diese tatsächlich an Veränderungen interessiert sind und eine wertschätzende Atmosphäre fördern, trauen sich Mitarbeitende auch Missstände anzusprechen und sich für Veränderungen einzusetzen. Die Kontinuität der Teilnahme an den einzelnen Fortbildungsmaßnahmen hängt ebenfalls stark vom Willen und den Möglichkeiten der Leitungsebene ab. Gelingt es ihnen, die Mitarbeitenden freizustellen und von Anfragen und Aufgaben im Zeitraum der Qualifizierungsmaßnahmen freizuhalten, können sich Mitarbeitende auf den Prozess einlassen.

Selbstverständlich bringt auch jede Organisation ihre eigene Historie mit, die das Vertrauen der Mitarbeitenden und die Möglichkeiten der Veränderungen und Handlungsspielräume stark beeinflusst.

Wiederkehr äußerer Lern- und Veränderungsimpulse

Die Trainer*innen können beim Anbieten mehrerer Module bei den Teilnehmenden im Gegensatz zu einmaligen Angeboten immer wieder das bereits aufgebaute Wissen reaktivieren, intensivieren, Sensibilisierungsprozesse befördern und auf ihre praktische Implementation hin überprüfen. Sie haben dadurch eine größere Vielzahl an Gelegenheiten, bei denen sie gezielt Impulse setzen können.

Für die Vertrauensbildung zwischen der Trainingsorganisation und der Einrichtung, die trainiert wird, braucht es regelmäßigen Austausch zwischen festen Ansprechpersonen.

Das heißt, die Projektleitung der Trainingsorganisation braucht eine verlässliche Ansprechperson mit Leitungsbefugnissen in der zu trainierenden Einrichtung. Nur so können Prozesse angepasst und verbindliche Absprachen getroffen werden. Zudem ist es hilfreich, wenn die Projektleitung bei allen Modulen anwesend ist und für Absprachen von Seiten der Teilnehmenden, Organisation, Trainer*innen zur Verfügung steht sowie die Auftragsklärung und Bedarfserhebung durchführt. Die Projektleitung hat so alle Prozesse und Bedarfe im Blick. Ein*e feste*r Haupttrainer*in schafft Verbindung im Trainingsteam sowie zu den Teilnehmenden. Auch die kontinuierliche und verbindliche Teilnahme der Teilnehmenden ermöglicht es, Themen zu vertiefen und anzuknüpfen.

Einblick in die Praxis und den Praxistransfer sowie Multiplikator*innenmodul

In der Evaluation zeigte sich, dass die Praxisreflexionen und Hospitation wichtige Gelingensfaktoren darstellen, da so Einblicke in den Arbeitsalltag gewonnen werden konnten und in der Folge gemeinsam mit den Mitarbeitenden Veränderungspotenziale erarbeitet werden konnten. Die Entwicklung und Integration eines Multiplikator*innenmoduls, in dem Teilnehmende dazu befähigt werden, ihr erworbenes Wissen strukturiert und inhaltlich angemessen an Kolleg*innen weiterzugeben, erhöht zudem die Reichweite und Nachhaltigkeit der Fortbildungen.

Intersektionale Perspektiven auf Trauma und Gewalt

Gerade in der Arbeit im Kontext von Flucht müssen Themen wie Rassismus, Sexismus und Diskriminierung ausreichend Raum in den Modulen haben. Zudem müssen Inhalte, wie z.B. sexualisierte Gewalt aus einer intersektionalen Perspektive dargestellt werden.

VI. Gelingensfaktoren für die nachhaltige Verankerung von Stress- und Traumasensibilität



So ist es wichtig zu verstehen, wie Patriarchat und Sexismus mit anderen Unterdrückungssystemen wie Rassismus, Kapitalismus oder Heteronormativität verschränkt sind und wie sich sexualisierte und geschlechterbasierte Gewalt mit anderen Formen der Gewalt überschneidet, so dass viele Personen, insbesondere Frauen*, trans und nicht-binäre Personen, nicht nur sexualisierte Gewalt, sondern auch andere Formen von Gewalt erleben und dies ihre Verletzlichkeit erhöht und ihren Zugang zu Ressourcen verringert.

Nachhaltige Anbindung an Unterstützungssysteme und Vernetzung

Nach Beendigung der Qualifizierungsmaßnahmen, besteht oft die Gefahr, dass das Gelernte und die Motivation der Teilnehmenden sinkt oder die Inhalte an Relevanz verlieren. Um Stress- und Traumasensibilität nachhaltig zu verankern, ist es wichtig, während der Qualifizierungsmaßnahmen auf lokale Überweisungs- und Unterstützungsstrukturen, wie Fachberatungsstellen zu Rassismus, Kinderschutz, Frauen*beratungsstellen oder LGBTIAQ+-Organisationen hinzuweisen, die auch nach den Fortbildungsangeboten wichtige Ansprech- und Kooperationspartner*innen sein können. Es sollten Vernetzungen mit lokalen Fachberatungsstellen angebahnt, sowie Räume für Supervision und Intervision aufgebaut werden. Eine regelmäßige stattfindende fachliche Weiterqualifizierung und Supervision sollte insbesondere mit der Leitungsebene besprochen werden.

Möglichkeiten der politischen Einflussnahme

Die Qualifizierungsmaßnahmen mit Lobbyarbeit zu koppeln ist unabdingbar. Oftmals kommen Themen zu Arbeitsbedingungen oder Gesetzgebungen auf, die nicht im Rahmen von Trainings geklärt werden können.

Hier braucht es eine systematische Anbindung an lokalpolitische Akteur*innen, Teilnahme an fachpolitischen Veranstaltungen, Vernetzung mit ähnlich arbeitenden Organisationen, um gemeinsam Anliegen vorzubringen und sich Gehör zu verschaffen. Das Einbinden von Lokalpresse, wenn dies für die Organisation möglich ist, erweitert den Wirkungsradius. Das Vorhandensein von Gewaltschutzkonzepten in den Unterkünften hat sich als sehr wichtig erwiesen, selbst wenn diese nicht gesetzlich bindend sind. Sie schaffen den Mitarbeitenden und in diesem Falle den Trainingsteilnehmenden in Aushandlungsprozessen mit externen Akteur*innen oder Leitungen Gehör. Sie können sich begründete Einflussnahme verschaffen, ohne fürchten zu müssen, Nachteile zu erlangen. Außerdem sollten die Teilnehmenden ermutigt werden, sich beispielsweise über Gewerkschaften, Berufsverbände oder Betriebsräte zu organisieren.

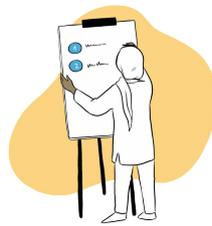
VII. Herausforderungen

Die Arbeit mit multidisziplinären Teams im Kontext von Flucht kann auch sehr herausfordernd sein. Verschiedene Kontextfaktoren, die teils nur bedingt beeinflusst werden können, können die Implementierung von Stress- und Traumasensibilität in Teams erschweren. Einige dieser Kontextfaktoren werden nachfolgend dargestellt.

Stabilität von Teams und Organisationen

Mehrmodulige Qualifizierungsmaßnahmen können nur in Organisationen durchgeführt werden, die ein Minimum an Stabilität mitbringen, was oft gleichbedeutend mit einer mehr oder weniger geklärten Organisations- und Leitungsstruktur einher geht.

VII. Herausforderungen



Ist dies nicht gegeben, wie beispielsweise in Aufbau- oder in Krisenzeiten, empfiehlt es sich, erstmal ein einmaliges Training zu machen und abzuwarten, bis die Rahmenbedingungen mehrmodulige Fortbildungen zulassen. Stress- und Traumasensibilität braucht ein Containment, eine organisationale Struktur und einen einigermaßen sicheren Boden, auf dem die Qualifizierungsmaßnahmen sich entfalten können. Zudem sind Unterkünfte für geflüchtete Menschen als Kriseninterventionseinrichtungen zu betrachten. Hier ist viel Flexibilität von allen Beteiligten gefragt. Zudem braucht es Durchhaltekraft der Trainer*innen/ Trainingsinstitution und der Unterkunftsleitungen, um trotz aktueller Krisen, weiterzumachen, Trainingsformate anzupassen und sich auf Fortbildungen einzulassen.

Ermutigend möchte ich hier hinzufügen, dass auch in Zeiten der Pandemie weitere Fortbildungsmaßnahmen virtuell angeboten und angenommen wurden. Jedoch sind viele Gruppen- und Unterstützungsangebote sowie Ausgleichsmöglichkeiten, die eine Balance zu den erlebten Belastungen herstellen können, weggefallen. Auch *medica mondiale* Gruppenangebote nicht durchführen, weil der Pandemieschutz in diesem Falle vorrangig sein musste und die Rahmenbedingungen (wie private Rückzugsräume, mobile Endgeräte und stabile Internetverbindungen) nicht gegeben waren.

Finanzielle Ausstattung von Organisationen

Viele Organisationen im Kontext von Flucht sind finanziell sehr schlecht ausgestattet. Es fehlt oft auch an Ressourcen, um notwendige Rahmenbedingungen für Stress- und Traumasensibilität zu schaffen, insbesondere im Hinblick auf Personalfürsorge.

Oftmals führen diese Arbeitszusammenhänge zu (Selbst-)Ausbeutung und Überforderung sowie

zu einer hohen Fluktuation, welche die Nachhaltigkeit von Qualifizierungsmaßnahmen verhindert. Geringe finanzielle Ressourcen erschweren die Einstellung von gut qualifiziertem Personal, was nicht nur für die Verankerung von Stress- und Traumasensibilität wichtig ist, sondern auch andere Qualitätsstandards fraglich erscheinen lässt.

Restriktive, stress- und traumaUNsensible Asylgesetzgebung

Die Rahmenbedingungen in denen Organisationen im Kontext von Flucht agieren, sind oft menschenunwürdig und prekär. Sie laufen den Grundprinzipien von Stress- und Traumasensibilität oftmals diametral entgegen. Sie verhindern Rahmenbedingungen für geflüchtete Menschen zu schaffen, die Sicherheit bieten und für die Betroffenen kontrollierbar sind. Insbesondere der ungeklärte Asylstatus und das laufende Asylverfahren verhindern eine Zukunftsplanung oder ein Gefühl von Sicherheit. Aufgrund der Gesetze kommt es immer wieder zu Verbindungsbrüchen, da Menschen in andere Unterkünfte ziehen müssen oder sich ihren Wohnort nicht aussuchen dürfen. Das verhindert das Ankommen und Getragensein in einer sozialen Gemeinschaft, eine der wichtigsten Voraussetzungen zur Verarbeitung von Gewalt- und Traumaerfahrungen. Die Selbstorganisation und die eigene Ermächtigung (Empowerment) sind ebenfalls sehr erschwert, da geflüchtete Menschen sich immer wieder Bezüge und Beziehungen aufbauen müssen und wenig Zugang zu Regelversorgung oder Unterstützungsstrukturen haben. Mittel und Möglichkeiten, um sich eine eigene Gruppe im Sinne der Selbsthilfe aufzubauen, sind meistens nicht vorhanden. Und die Selbstfürsorge ist sowohl für die Mitarbeitenden als auch die geflüchteten Menschen unter diesen Bedingungen sehr erschwert.

VII. Herausforderungen

Unter diesen Umständen haben die Mitarbeitenden und die Bewohner*innen der Unterkünfte oft ein sehr gespaltenes Verhältnis zum Thema Selbstfürsorge. Sie schwanken zwischen einem dringenden Bedarf und Ablehnung, beispielsweise aufgrund von Resignation oder dem Gefühl sich nicht wohlfühlen zu können oder sich etwas Gutes zu tun, angesichts der Menschen, die aktuell in einer schlechteren Situation sind.

VIII. Das Fazit kommt als Wunschliste

Wir wünschen uns, dass sich viele Organisationen auf den Weg machen, ihre Arbeitsabläufe, Kommunikation und Angebote hinsichtlich Stress- und Traumasensibilität zu reflektieren und hoffen, dass Ihnen die STA-Prinzipien Orientierung bieten und sie sich dabei durch externe Trainer*innen begleiten lassen.

- Wir wünschen Ihnen Geduld, Flexibilität, Kreativität, Energie und Freude bei der Umsetzung von Stress- und Traumasensibilität sowie Gewaltschutzkonzepten, um damit nachhaltige Veränderungen zu bewirken und die Umsetzung der Menschenrechte voranzubringen.
- Im Falle der Unterkünfte wünschen wir uns für neu ankommende Menschen dezentrale und menschenfreundliche Wohnräume sowie sensibilisierte Unterstützer*innen für Gewalt, Trauma und intersektionale Diskriminierung.
- Und damit dies alles möglich ist, wünschen wir uns strukturelle Veränderungen sowie finanzielle und gesellschaftliche Anerkennung und Absicherung der Arbeit von Fachkräften und Aktivist*innen im Kontext Flucht.

Denn wir durften in verschiedenen Teams und Organisationen miterleben, welchen Unterschied Fortbildungen und Begleitung in der Arbeit machen. Wir konnten bei den Teams sowohl eine beeindruckende fachliche als auch persönliche Entwicklung beobachten, als auch strukturelle Veränderungen, die für die geflüchteten Menschen einen Unterschied machen. Das hat uns ermutigt und diesen Mut möchten wir mit Ihnen teilen. Mut für eine gerechtere Gesellschaft!

Wir bedanken uns bei der Aktion Mensch für die finanzielle Förderung des Qualifizierungsprogramms Empowerment first! Förderung von Gewaltschutz, Inklusion und Traumasensibilität, im Rahmen dessen die Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeitende in Unterkünften durchgeführt und dieses Konzeptpapier erstellt werden konnte. Außerdem bedanken wir uns vor allem bei den Unterkünften und Teams, die sich mit so viel Energie, Liebe, Verbindlichkeit und Veränderungswille auf dieses Projekt eingelassen haben. Das Konzeptpapier basiert auf den Erkenntnissen der Pilotierung der Qualifizierungsmaßnahmen sowie deren externe Evaluation durch Quiring, Eva und Rodríguez Startz, Madeleine (2021).



IX. Quellen



Griese, Karin & Mehla, Alena (2016): Ein solidarischer, stress- und traumasensibler Ansatz zur multi-sektoriellen Unterstützung von Gewaltüberlebenden. In: Trauma – Zeitschrift für Psychotraumatologie und ihre Anwendungen; 14(1).

https://www.medicamondiale.org/fileadmin/redaktion/5_Service/Mediathek/Dokumente/Deutsch/Pressespiegel/Trauma-Zeitschrift_Heft-1-2016_multi-sektorielle-Unterstuetzung.pdf

Keller, Petra (2019): Selbstfürsorge als Verantwortung aller für alle. In: Der Schlepper (94/95) https://www.frsh.de/fileadmin/schlepper/schl_94-95/S94-95-X-XI.pdf

medica mondiale e. V. (2021): Handreichung. Peer-to-Peer: Geflüchtete Frauen* durch Gruppenangebote stärken

medica mondiale e. V. (2021): Gruppen.stärken: ein kleiner Praxisleitfaden für die Gestaltung von Gruppenangeboten für geflüchtete Menschen.

Quiring, Eva und Rodríguez Startz, Madeleine (2021): Executive Summary zur Evaluation des Projekts „Empowerment first! Förderung von Gewaltschutz, Inklusion und Traumasensibilität“

X. Weiterführende Literatur

BAfF e.V. (2017): Traumasensibler und empowernder Umgang mit Geflüchteten. Ein Praxisleitfaden. Hg. v. Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer e.V. Berlin.

BAfF e.V. (2020): Trauma, Empowerment und Solidarität. Wie können wir zu einem verantwortungsvollen und ermächtigenden Umgang mit Trauma beitragen? http://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2020/06/BAfF_Trauma-Empowerment-Solidaritaet.pdf

BMFSFJ et al. (2018): Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften. https://www.gewaltschutz-gu.de/fileadmin/user_upload/PDFs/2018-11-08Mindeststandards3.Auflage.pdf

Brandmaier, Maxmiliane & Friedmann, Lisa (2019): Menschenrechtsbasierte Soziale Arbeit in Sammelunterkünften. Widersprüche – Handlungsgrenzen – Handlungsmöglichkeiten. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Bundesinitiative „Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“: <http://www.gewaltschutz-gu.de/>

DeBUG NRW-Kontaktstelle für Gewaltschutz in Flüchtlingsunterkünften: Starthilfe zur Erstellung und Umsetzung eines Gewaltschutzkonzeptes in Flüchtlingsunterkünften. https://www.planbruhr.de/files/6023-500-0-9133/Brosch%C3%BCre_Starthilfe.pdf

medica mondiale e.V. und Kölner Flüchtlingsrat e.V. (2016): Positionspapier von zum Gewaltschutz von Frauen und Mädchen in Flüchtlingsunterkünften des Landes Nordrhein-Westfalen: www.medicamondiale.org/fileadmin/redaktion/5_Service/Mediathek/Dokumente/Deutsch/Positionspapiere_offene-Briefe/medica_mondiale_Positionspapier_Frauen_Gewaltschutz_Flucht.pdf

X. Weiterführende Literatur

Mlodoch, Karin (2017): Gewalt, Flucht - Trauma?: Grundlagen und Kontroversen der psychologischen Traumaforschung, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
Landesgewaltschutzkonzept für Flüchtlingseinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen:
https://www.gewaltschutz-gu.de/fileadmin/user_upload/PDFs/NRW_Landesgewaltschutzkonzept.pdf

Prasad, Nivedita (2018): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert. Opladen & Toronto. Verlag Barbara Budrich

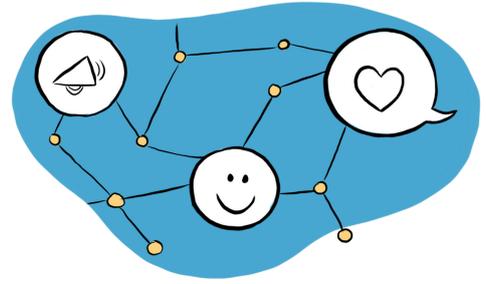
Reddemann, Luise (2020): Geflüchtete würdeorientiert begleiten. Ethische und psychosoziale Annäherungen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Reddemann, Luise et al. (2019): Trauma ist nicht alles. Ein Mutmach-Buch für die Arbeit mit Geflüchteten. Stuttgart: Klett-Cotta.



XI. Anhang

Bedarfsanalyse bei den Mitarbeitenden



Mögliche Fragen zur Tätigkeit / Organisation

- Welche Dienstleitungen/ Angebote gibt es?
- Was sind Herausforderungen in der Arbeit?
- Wie lange arbeiten Sie schon in der Unterkunft/ Organisation? (Weniger als 6 Monate, zwischen 6-12 Monate, zwischen 12-24 Monaten, mehr als 24 Monate)
- Haben Sie Personal- und/oder Leitungsverantwortung? Was ist Ihr Leitungsverständnis?

Mögliche Fragen zur Erhebung von Qualifizierungsbedarfen und Umsetzung

- Wer äußert Bedarf an Fortbildungen? Wo liegen sie? Wie würde ein*e Kolleg*in den Bedarf beschreiben?
- Welche sind die wichtigsten Inhalte oder Methoden, die Sie in der Fortbildung lernen möchten?
- Welchen Unterschied sollen die Fortbildungsangebote machen? Wie soll es sich von bisherigen Trainings unterscheiden? Wie erklären Sie sich, dass die bisherigen Trainings nicht ausreichend waren?
- Welche Bedenken haben Sie, wenn Sie an die Fortbildung denken?
- Was könnte Sie daran hindern, das neu erworbene Wissen anzuwenden?
- Was brauchen Sie, damit Sie Ihr Wissen gut an Ihr Team weitergeben können?

Mögliche Fragen zu Vorwissen und Fragen zu den Inhalten

- Ich verfüge über ein für meine Arbeit ausreichend großes Wissen zu Trauma, Gewaltschutz, Team- und Selbstfürsorge, Diskriminierung, etc.? (einzeln abfragen, skalierte Abfrage)
- Was ist Ihre dringendste Frage bezüglich Trauma, sexualisierte Gewalt, Gewaltschutz, Team- und Selbstfürsorge, Diskriminierung, Inklusion, etc.? (Themen einzeln abfragen)

Mögliche Fragen zu Sicherheit und Gewaltschutz

- Was sind Risiken, die die Sicherheit und das Wohlbefinden folgender Zielgruppen in dieser Unterkunft gefährden und die Sie gerne in der Fortbildung besprechen möchten? Hier können Sie Gruppen vorgeben, wie Kinder, lesbische, schwule, bi, trans*, inter* oder queere Menschen, ältere Menschen, Menschen mit Beeinträchtigungen, Alleinreisende Frauen*, Frauen* mit Partner*in, BIPOC (Black Indigenous People of Colour) Mitarbeitende/ Bewohner*innen, mitarbeitende Frauen*, LGBTIQ Mitarbeitende, etc.
- Haben Sie Fälle von Diskriminierung oder Gewalt in der Unterkunft beobachtet? Wer war betroffen/ beteiligt?
- Was sind Situationen in der Arbeit, bei denen Sie sich unsicher fühlen? Die Beispiele können sich auf Situationen im Team, Situationen mit Bewohner*innen oder Externen etc. beziehen
- Wie werden Gewaltvorfällen adressiert? Gibt es einen Code of Conduct, Meldesysteme oder ein Gewaltschutzteam?

XI. Anhang

Bedarfsanalyse bei den Mitarbeitenden

Mögliche Fragen zu Empowerment

- Welche Formen der Selbstorganisation gibt es?
- Auf welche Weise unterstützen Sie in Ihrem Bereich die Mitgestaltung, Selbstorganisation, Mitwirkung und Mitbestimmung der Bewohner*innen im Unterakunftsalltag?

Mögliche Fragen zu Solidarität und Verbindung

- Welche Spannungen und Konflikte gibt es in der Unterkunft, wie z.B. zwischen Mitarbeitenden, Bewohner*innen, Ehrenamtliche, Ämter, etc.?

Mögliche Fragen zu Selbstfürsorge

- Fällt es Ihrem Team schwer, auf die eigene Selbstfürsorge zu achten? (skalierte Abfrage)
- Meine Arbeit in der Unterkunft belastet mich. (skalierte Abfrage)
- Mir gelingt es, Selbstfürsorge in meiner Arbeit zu praktizieren. (skalierte Abfrage)

Bedarfsanalyse bei den Geflüchteten

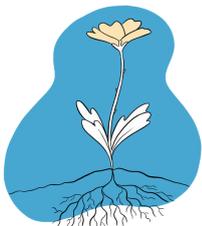
Nachfolgend finden Sie verschiedene Fragen als Anregung für die Bedarfserhebung, anhand der Prinzipien strukturiert.

Sicherheit



- Welche Zielgruppen/ Menschen in dieser Unterkunft sind besonders Risiken ausgesetzt, die ihre Sicherheit und deren Wohlbefinden gefährden? Welche Risiken sind diese? Was hilft, für diese Personengruppen eine sichere Umgebung in den Unterkünften zu schaffen?
- Gab es in der Unterkunft Fälle von Diskriminierung oder Gewalt, die sie beobachtet oder erlebt haben?
- Was sind Situationen in der Unterkunft, bei denen Sie sich unsicher fühlen?

Empowerment

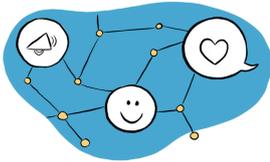


- Wie zufrieden sind Sie mit den Dienstleistungen und Rahmenbedingungen in der Unterkunft? Wie bewerten Sie diese? Gibt es Dienstleistungen, die Sie nicht nutzen? Wenn ja, warum? (Barrieren)
- Wie würden Sie die Bedarfe von Bewohner*innen in der Unterkunft beschreiben?
- Wo sehen Sie sich ausreichend informiert und einbezogen? Wo fehlen Ihnen Informationen?
- Wie wird die Partizipation der Bewohner*innen unterstützt? Welche Möglichkeiten der Mitgestaltung, Mitwirkung oder Mitbestimmung gibt es? Haben Sie Möglichkeiten Feedback zu geben? Werden Ihre Ansichten gehört? Was würden Sie sich wünschen?

XI. Anhang

Bedarfsanalyse bei den Geflüchteten

Verbindung und Solidarität



- Nehmen Sie an Gruppenangeboten in und außerhalb der Unterkunft teil? Wenn ja, welche?
- Gibt es Treffen oder Gruppen, die Sie selbst initiiert haben, durchführen oder unterstützen? Formen der Selbstorganisation?
- Wie sind der Kontakt und das Miteinander mit Bewohner*innen, Bezirksregierung, Sicherheit, Mitarbeitende, Betreuungsverband, Ehrenamtlichen, etc.? Gibt es solidarische Unterstützung? (Die verschiedenen Gruppen aufzeichnen lassen und mit plus/minus kennzeichnen)

Selbstfürsorge



- Psychosoziale Belastungen: Gibt es ihrer Wahrnehmung nach viele Menschen in der Unterkunft, die psychisch belastet sind, Ängste und Alpträume haben? (auf einer Skala punkten lassen, die von 0-400 bzw. Anzahl der Bewohnerinnen geht, um die Anzahl der Bewohner*innen darzustellen und zu schätzen, wie viele Betroffen sind)
- Welche Angebote tragen zur Entlastung bei? Welche Angebote würden Sie sich wünschen?
- Welche Strategien haben Sie entwickelt, um sich selbst oder auch gegenseitig zu stärken?

XI. Anhang

Möglicher Aufbau von Fortbildungsmaßnahmen

Veranstaltung

Inhalte/Rahmen

- | | |
|---|---|
| Bedarfserhebung | <ul style="list-style-type: none">● Begehung der Organisation, Fokusgruppen und Fragebögen bei allen Beteiligten Akteur*innen (Fachkräften, Leitungen, geflüchtete Menschen)● Bedarfe und Vorwissen der Teilnehmenden |
| Auftragsklärung | <ul style="list-style-type: none">● Rahmen und Umfang sowie Auftrag der Qualifizierungsmaßnahmen sind geklärt, sowie eine Kooperationsvereinbarung formuliert● Leitungen sind über den Prozess informiert und haben Veränderungswille und Wunsch nach Kooperation deutlich gemacht |
| Auftakttreffen | <ul style="list-style-type: none">● Einbindung und Kennenlernen aller beteiligten Akteur*innen, wie z.B. Leitungen, Bezirksregierung oder Sicherheitsdienste, mit denen eine enge Zusammenarbeit besteht● Projektvorstellung und Informationen über den gesamten Prozess● Inputs zu Sexualisierter Gewalt und STA |
| 1. Modul
Trauma und Flucht,
STA | <ul style="list-style-type: none">● Auswirkungen von Trauma und Gewalt im Kontext von Flucht.● Grundkenntnisse der Psychotraumatologie● Einführung in den STA – stress- und traumasensibler Ansatz®● Anwendung von Stress- und Traumasensibilität auf den Arbeitsalltag
stress- und traumasensible Kommunikation |
| Hospitation | <ul style="list-style-type: none">● Trainer*innen haben Einblick in Arbeitsabläufe und -bedingungen der Mitarbeitenden● Reflexion von Herausforderungen und Veränderungsmöglichkeiten |
| 2. Modul
Sexualisierte Gewalt
und Gewaltschutz | <ul style="list-style-type: none">● intersektionale Perspektiven auf sexualisierte Gewalt● Gewaltschutzkonzepte und -prävention für Organisationen, speziell Unterkünfte● Reflexion der eigenen Haltung und Förderung von Machtsensibilität |
| 3. Modul
Mitarbeitenden- und
Selbstfürsorge | <ul style="list-style-type: none">● Bewusstsein für Relevanz von Selbst- und Teamfürsorge und für die Auswirkungen von Stress und Belastung im Team● Entwicklung von Selbstfürsorgestrategien für die tägliche Arbeit● Entwicklung von Strukturen, Prozessen und Richtlinien, die die Sicherheit, die Verbindung und die Solidarität sowie die Fürsorge in der Organisation erhöhen |
| 4. Modul
Follow-Up | <ul style="list-style-type: none">● Bedarfsorientierte Vertiefung der Fortbildungsinhalte● Auswertung der Qualifizierungsmaßnahmen und ihrer Praxisrelevanz● Feedback der Trainer*innen zum Prozess |

XI. Anhang

Möglicher Aufbau von Fortbildungsmaßnahmen

Veranstaltung

Inhalte/Rahmen

Multiplikator* innenmodul

- Ideen zur stress- und traumasensiblen Gestaltung von Lerneinheiten
- Reflexion der eigenen Rolle als Gruppenleitung
- Kennenlernen von Methoden und Übungen für Gruppen

Abschluß- veranstaltung

- Projektauswertung
- Einbindung externer Akteur*innen: Information über den Prozess
- gemeinsame Bearbeitung von organisationsübergreifenden Themen

2-6 Praxis- reflexionen

- Themen werden bedarfsorientiert festgelegt
- Bereichsspezifische Reflexion der Alltagspraxis oder im Leitungsteam
Praxistransfer

4 stärkende Gruppenangebote

- Peer-to-Peer Ansatz

Impressum

medica mondiale e. V.

Tel.: +49 (0)221 931898-0

info@medicamondiale.org

Autorin: Petra Keller, medica mondiale e. V.

**Konzeption: Maria Zemp, Susanne Pack, Helene Batemona-Abeke,
Miriam Harosh-Pätsch, Katja Walterscheid**

Illustrationen: Soufeina/tuffix.net

Layout: Anna Laufenberg, medica mondiale e. V.

Köln, April 2021

Gefördert durch die
AKTION
MENSCH

medica 
mondiale