

Bericht aus Workshop 6 –

„Der kühle Kopf im Durchlauferhitzer“ – Burnout Prophylaxe für MA in der Inobhutnahme

„Der kühle Kopf im Durchlauferhitzer“, unter diesem Motto / Thema fanden sich MitarbeiterInnen aus inobhutnehmenden Einrichtungen zusammen. Die Gruppe war gemischt durch MitarbeiterInnen aus der direkten Praxis und aus Leitungsfunktionen, was die folgende Diskussion sehr belebte.

Die Kernfragen, zu denen sich die Teilnehmer intensiv und positiv austauschten, lauteten wie folgt:

„Wie überlebe ich als MitarbeiterIn eine Inobhutnahme...

...und was tue ich für mich persönlich dazu?“

...und was tun wir als Team für uns dazu?“

...und was kann mein Träger dazu beitragen?“

Schnell wurde deutlich, dass die vorgegebene Zeit, nur für einen Bruchteil des Austausches reichte und der Bedarf miteinander ins Gespräch zu gehen deutlich höher ist. Es wurde sich in vier Kleingruppen ausgetauscht und erzählt, wie es in den einzelnen Einrichtungen aus den verschiedenen Bundesländern aussieht und welche Möglichkeiten / Ideen es gibt.

Im anschließenden Plenum wurden die Fragen erneut beleuchtet und die Ergebnisse zusammengetragen, sodass letztendlich eine breite und vielfältige Ergebnisdarstellung Möglich war. Klar ist, dass viele Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Einrichtungen viele gute Ideen und Möglichkeiten für sich entwickelt haben, eine Inobhutnahme nicht nur zu „überleben“, sondern auch mit Freude dort zu arbeiten. Es muss nicht „höher, schneller, weiter“ sein, um sich in einer Inobhutnahme als MitarbeiterIn wohl zu fühlen. Es sind eben auch die „kleinen Dinge“, die es leichter machen einem selbst gute Arbeit zu leisten und dass langfristig.

Gerade die Fragestellung „...und was kann mein Träger dazu beitragen?“ löste eine intensive Diskussion bei allen Teilnehmern aus. Viele MitarbeiterInnen sind bereits gut aufgestellt und konnten über viele positive Entwicklungen in ihren Bereichen berichten. Es wird an mancher Stelle viel für das Thema und die MitarbeiterInnen in – inobhutnehmenden Einrichtungen getan und vorgehalten. Dies ist leider nicht überall so.

Der Aspekt, dass es für den Bereich „Inobhutnahme“ keine Standards gibt, außer eben der rechtliche Standard nach SGB VIII §42, an denen man sich und seine Einrichtung selbst messen könnte, wurde sehr deutlich – mit einer gewissen Sehnsucht nach solchen. Auf der einen Seite ist dies natürlich sehr schade und ruft nach mehr – auf der anderen Seite eben auch die Fragestellung nach Individualität und Flexibilität im Bereich von oftmals schnell wechselnden Kindern und Jugendlichen.

Fazit:

MitarbeiterInnen in – inobhutnehmenden Einrichtungen haben sich teilweise über die letzten Jahre eine eigene „Überlebensstrategie“ entwickelt und stets weiterentwickelt. Deutlich im Austausch beobachtbar, dass sich viele Mitarbeiter nach mehr Informationen und Inputs zu diesem Thema sehnen. Ob es reicht, in einen kollegialen Austausch zu gehen oder ob es an mancher Stelle mehr bedarf, muss letztendlich jede Einrichtung, jedes Team und jede(r) MitarbeiterIn für sich selbst prüfen und entscheiden.

Die Ergebnisse zu den einzelnen Fragestellungen können gerne als eine Art Empfehlung gesehen und für sich genutzt werden. Gerade im Bereich was ein Träger dazu beitragen kann, damit MitarbeiterInnen langfristig gut und gerne in einer Inobhutnahme arbeiten können, kommt in vielen Einrichtungen noch zu kurz.

Florian Otting, Erzieher

Ev. Jugendhilfe Iserlohn – Hagen gem. GmbH / Inobhutnahme Märkischer Kreis