

Zusammenfassung der Thementage der IQ Fachstelle Einwanderung

Thema: Traumatisierung

Grundlage: Inhalte der Referenten und Beiträge aus den Diskussionen, 21./22.11.2016

TeilnehmerInnen: aus allen 3 HSP, ca. 30 Personen.

Traumatisierung als Querschnittsthema in IQ?

Die Fachstelle Einwanderung hat die Thementage „Traumatisierung“ vorbereitet, um ähnlich wie bei der Fortbildungseinheit der Fachstelle Beratung & Qualifizierung einen inhaltlichen Input anzubieten. Zusammenfassend, aus den Diskussionen vor Ort, lässt sich festhalten:

- Traumatisierungen treten im IQ Kontext als „Fall“ kaum auf, IQ Berater/ Fachkräfte sind keine Therapeuten, dennoch taucht das Thema derzeit z.B. bei Trägern auf, die auch Sprachkursträger sind.
- Auch wenn sich kein dringender Handlungsbedarf abzeichnet, wird es als hilfreich erachtet, über Hintergrundwissen zu verfügen, „sprechfähig“ zu sein und zu wissen, an wen man im Zweifel verweisen kann vor Ort (Psychosoziale Zentren etc.).
- Perspektivisch können sich die TeilnehmerInnen vorstellen, dass z.B. im Kontakt mit Unternehmen, bei Schulungen in der Arbeitsverwaltung oder Ehrenamtlichen das Thema virulent werden könnte. Die Teilnehmer sehen es als hilfreich an, vorbereitet und differenzierter auf Themen/ Fälle blicken zu können.
- Die Fachstelle(n) möchten damit Möglichkeit zur Reflexion geben

Während der Veranstaltung gab es drei 3 Inputs, die verschiedene Facetten des Themas Traumatisierung aufgriffen: Entstehung, Anzeichen, PTBS, Schutz vor Sekundärtraumatisierung, ein kurzer Bericht einer Vertreterin der BA zum Thema Trauma (Foliensätze sollen noch gesendet werden).

Allgemeine Aspekte:

- Der Einstieg in den **Arbeitsmarkt** kann eine alltagsstrukturierende und **stabilisierende** Wirkung entfalten (s. auch Hinweis auf InProcedere-Publikation).
- Die IQ Fachkräfte haben einen bestimmten **Auftrag**/eine bestimmte Funktion und diese setzt auch die Grenzen, was leistbar ist.
- Tauchen **Symptome** wie Rückzug, Erinnerungslücken, „Person ist weg/dissoziiert“, Überängstlichkeit/Schreckhaft, Wutausbrüche auf, können dies Indizien sein. Als wichtige Grundhaltung wird genannt „im Dialog bleiben“, die Beziehung nicht abbrechen, alles Verhalten hat einen Grund und Sinn; die Reaktionen können als „normale“ Situationen auf ein „unnormales“ Ereignis gelesen werden.

Konkrete Ankerpunkte für die Gestaltung des eigenen Arbeitsumfelds

Folgende Aspekte geben insbesondere traumatisierten Menschen eine hilfreiche Rahmung:

- **Beruhigung:** Ist der Ort/das Büro ein beruhigender Ort, lässt es sich leicht orientieren, den Weg finden, ist man ungestört; ist man als Berater/in auch ruhig oder gehetzt etc.
- **Transparenz:** Informationen über den Ablauf, Inhalten des Gesprächs so einfach wie möglich, nicht nur auditiv vermitteln, sondern auch Informationen auf visueller Ebene bereithalten
- **Verlässlichkeit:** Für traumatisierte Menschen ist Misstrauen ein wichtiger Selbstschutz. Insofern ist die Ausbildung eines Vertrauensverhältnisses auch in den Dimensionen wichtig, Zusagen einzuhalten und transparent mit den Informationen umzugehen.
- **„Zurück ins Hier und Jetzt“:** Entsteht in einer Gesprächssituation durch einen „Auslöser“ bei dem geflüchteten Mensch ein „Abdriften“ in den Traumastrudel oder man spürt, die Person „kippt“ in eine Erinnerung, wird dazu geraten, die Situation eher zu unterbrechen im Sinne von „Wir stehen mal auf und gehen ans Fenster“, etwas zu trinken bringen (nach Grundbedürfnissen fragen), damit eine Unterbrechung einzuleiten und präsent im Jetzt zu sein, „sie haben schlimmes erlebt, jetzt sind wir hier“. (oder auch direkt Fragen stellen, die in die Gegenwart leiten). Damit dem Gegenüber auch wieder Distanzierung ermöglichen, Gehirnaktivierung unterbrechen.

Vermieden werden sollte:

- Nicht bewerten, keine Diagnose stellen
- Weder bagatellisieren noch dramatisieren
- Nicht nachbohren, ausfragen
- Körperkontakt vermeiden, da Traumatisierungen oft mit Übergriffen einhergehen

Wie können Fachkräfte selbstfürsorglich mit sich umgehen?

Im Kontakt mit traumatisierten Menschen können „Sekundärtraumatisierungen“ entstehen als eine Art reaktive Form, da man die „Zeugschaft der Gräueltaten“ mitträgt (Beispiel wie 11. September, Tsunami – allein durch Fernsehbilder kann man „mittraumatisiert“ werden). Das Nervensystem ist durch die Spiegelneurone darauf eingestellt, die emotionale Verfassung von anderen zu „lesen“ und über Empathie in der Welt zu sein

Wichtige Aspekte

- Überprüfen, ob es in **eigener Biographie** /Geschichte traumatische Erfahrungen gibt, insbesondere wenn man auf bestimmte Ereignisse/Themen sehr verletzlich reagiert (auch die Kriegs- und Fluchterfahrung der vorangegangenen Generationen spielen dabei eine Rolle)
- **Eigene Stressbelastung** spielt mithinein, insofern immer wieder überprüfen, wie der eigene Stresslevel ist, z.B. auch durch Modelle wie:
- **ABC der Selbstfürsorge**: A – Awareness (sich selbst und dem Körper gegenüber), B- Balance (Ausgleich finden in Bewegung, Spiel etc.), C-Connection (in Verbundenheit bleibe, Glauben/Spiritualität)
- **Ressourcen** und Bewältigungsmechanismen stärken
- „Nimm Dir die Zeit, aus einer Energie zu handeln, die du gewählt hast, statt aus einem Impuls zu reagieren, auf den Du konditioniert bist“
- Wenn jemand Belastendes zu berichten beginnt und es zieht einen in den „Sog“/oder als präventive Haltung – kann man versuchen, sich auf die Sachinformationen zu konzentrieren, versuchen sich zu erden, den Blick abwenden/woanders hinschauen, Geschichte aus der „Vogelperspektive“ wahrnehmen

Traumatisierung und Organisation

Organisationen und Arbeitsplätze können auch Traumainhalte re-inszenieren. Neben Aspekten wie laute Geräusche oder sonstige Arbeitsbedingungen, die ein „Trigger“ sein können, können auch „weiche“ Faktoren eine Rolle spielen:

- Wenig Vertrauen in Organisationen, misslungene Kommunikationsstrukturen, impulsive Entscheidungen statt planvolles Vorgehen, unzumutbare Erwartungen, Konflikte, Grabenkämpfe.
- Organisation erzeugt fortwährend eigene Krisen und kreist um Inaktivität und Noteinsatz; Organisation braucht Krise, um zu funktionieren.

Positiv wirken sich für alle MitarbeiterInnen folgende Elemente aus:

- Eigenes Büro, flexible Arbeitszeiten, eigenständige Arbeitsstrukturierung, viel Autonomie und wenig Bürokratie, Orte für Fallbesprechungen/ -reflexion, Möglichkeiten zur Fortbildung, Teambesprechungen, Leitungstraining

Bericht der BA zum Umgang mit Traumatisierungen, Frau Breuer (Zentrale, Nürnberg)

- Die BA ist mit dem Thema Traumatisierungen nicht nur bei der Zielgruppe der Geflüchteten befasst, sondern bei unterschiedlichen Gruppen wie bei bestimmten Langzeitarbeitslosen und auch Bundeswehrsoldaten.
- Die BA sieht ebenso, dass Beschäftigung ein guter Weg sein kann, in die Stabilisierung zu kommen, dafür muss die Beschäftigung aber auch qualifikations-adäquat sein. Werden Menschen unterhalb ihrer Qualifikationen eingesetzt, kann das eher auch zu Problemen führen.

Von der internen Struktur der Arbeitsverwaltung ist im Prinzip strukturell vorgesehen, dass Traumatisierte von **speziellen Fachkräften** betreut werden.

- D.h., wenn eine Beraterin zu der Einschätzung kommt, es könnte eventuell eine Traumatisierung vorliegen, wird die Person an den eigenen Ärztlichen und/oder Berufspsychologischen Dienst überwiesen (sofern noch keine anderen Gutachten/Befunde vorliegen). Wird von diesen Diensten eine Traumatisierung festgestellt, wechselt die Fallzuständigkeit auf die „Ganzheitliche Integrationsberatung“ (InGa) im SGB III oder ins „Fallmanagement“ (SGB II) oder in die Reha-Teams (ab 3ß% festgestellter Schwerbehinderung)

- Die Mitarbeiter werden bereits in der internen Grundqualifikation zu Themen wie Behinderung, Problemlagen geschult. Ab Januar 2017 soll eine eigene interne Qualifizierung für Traumaerkennung starten (**hier wird IQ perspektivisch demnach nicht gefragt sein!**)
- Zu der Entwicklung **neuer Maßnahmen**, die integrierte Angebote für Geflüchtete mit Traumatisierung einbeziehen, erläutert Frau Breuer die **Schwierigkeit, Träger zu finden**, die verschiedene Elemente (Sprachkurs, Qualifizierung, Kinderbetreuung und psychosoziale Begleitung) aus einer Hand anbieten können.
- Wichtiger Hinweis für alle, die mit **Zuweisung in Maßnahmen** in Berührung kommen: Für die Arbeitsverwaltung ist die Zuweisung in Maßnahmen nicht entlang der konkreten **Länder mit hoher Bleibeperspektive** festgeschrieben sondern nur das Kriterium, „dass eine höhere Bleibeperspektive zu erwarten ist“. Und dies kann die Fachkraft selbst begründen, warum z.B. bei Afghanen mit einer höheren Bleibeperspektive zu rechnen ist.
- Ab April 2017 startet wohl ein **neues Projekt „Lebenslanges beraten“** in dem der gesamte Kundenbereich neu pilotiert werden soll mit höherem Vermittlungsschlüssel und deutlich besserer Ressourcenausstattung.

Für die Zusammenfassung

Eva Stauf, 5. Dezember 2016