

VPK – Bundesverband privater Träger
der freien Kinder-, Jugend- und Sozialhilfe e.V.



Umgang mit traumatischen Ereignissen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

LEITFADEN

Bundesgeschäftsstelle
Michaelkirchstr. 17/18
10179 Berlin

Telefon 030/58 58 17 16 01
E-Mail info@vpk.de
Internet www.vpk.de



Leitfaden für den Umgang mit traumatischen Ereignissen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe

Begleitung von Teams nach schweren Vorfällen (Sekundärtraumatisierung)

Liebe Trägerinnen und Träger in den Mitgliedsverbänden des VPK-Bundesverbandes e.V.,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Nachrichten rund um die furchtbaren Geschehnisse in Stade, die sich kürzlich in einer unserer Mitgliedseinrichtungen ereignet haben, treffen uns mit großer Bestürzung und lassen uns fassungslos und tief betroffen zurück. Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sind Orte des Schutzes und der Geborgenheit für Menschen in besonders verletzlichen Lebenslagen. Dass ausgerechnet ein solcher Ort zum Schauplatz von Gewalt wurde, erschüttert uns zutiefst.

Wir können uns vorstellen, dass auch Mitarbeitende in anderen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe nun unter Unsicherheit, Angst und emotionaler Belastung leiden. Dies ist eine völlig natürliche Reaktion auf ein stark verstörendes, geradezu unnatürliches Ereignis.

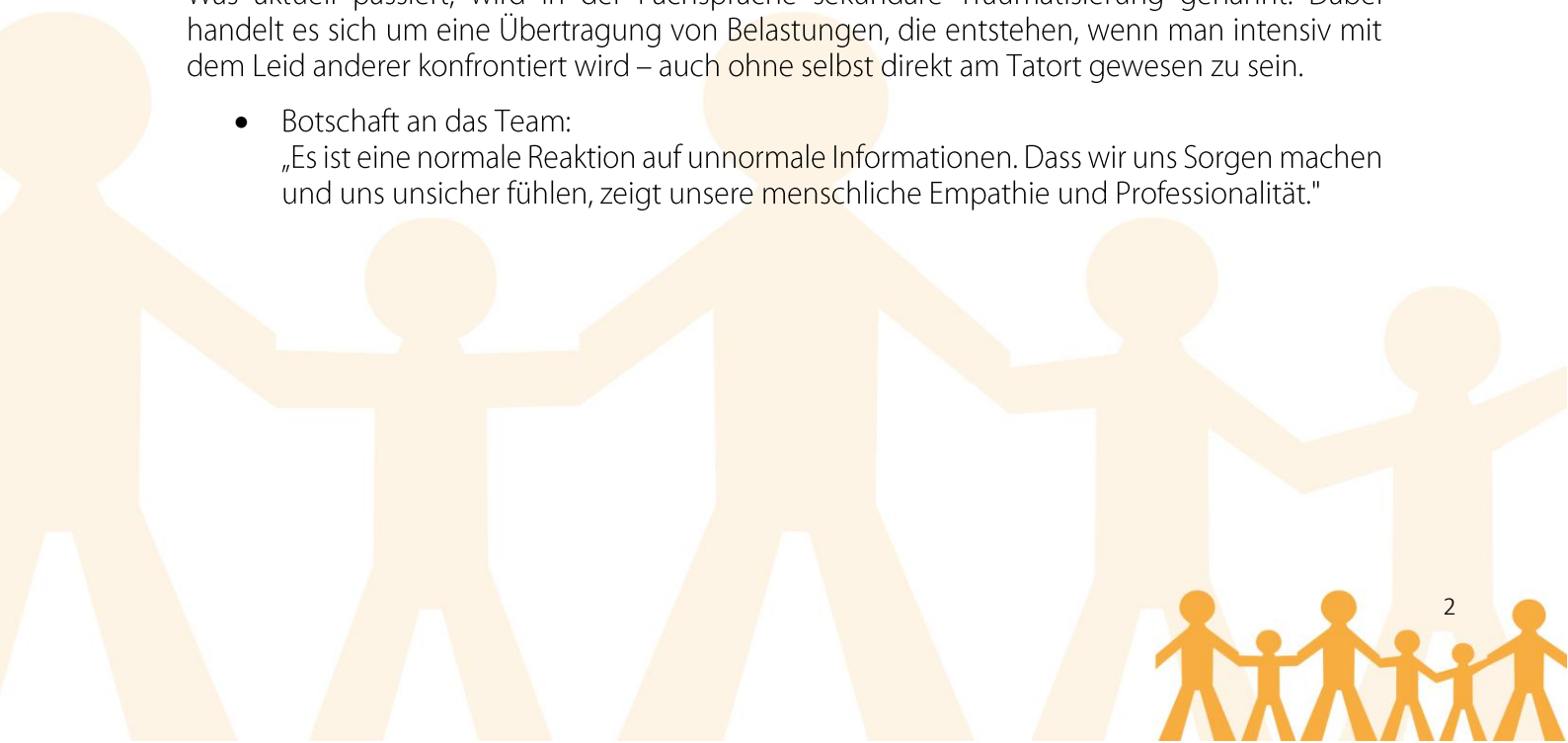
Wir haben uns Gedanken dazu gemacht, wie wir unsere Mitgliedseinrichtungen in dieser schwierigen Zeit stabilisieren und unterstützen können. Dabei entstanden ist der folgende Leitfaden, der Ihnen und Ihren Mitarbeitenden als Orientierungshilfe dienen soll.

1. Verständnis und Normalisierung der Reaktionen

Ängste und Verunsicherung sind normal.

Es ist wichtig, den Mitarbeitenden klarzumachen: Ihre Reaktionen sind keine Schwäche. Was aktuell passiert, wird in der Fachsprache sekundäre Traumatisierung genannt. Dabei handelt es sich um eine Übertragung von Belastungen, die entstehen, wenn man intensiv mit dem Leid anderer konfrontiert wird – auch ohne selbst direkt am Tatort gewesen zu sein.

- Botschaft an das Team:
„Es ist eine normale Reaktion auf unnormale Informationen. Dass wir uns Sorgen machen und uns unsicher fühlen, zeigt unsere menschliche Empathie und Professionalität.“



2. Sofortmaßnahmen: Die ersten Tage

Offene Ansprache durch die Leitung

Die Einrichtungsleitung sollte das Team aktiv zusammenrufen. Wichtig ist dabei:

- **Authentizität:**
Sprechen Sie offen aus, dass auch Sie selbst von der Situation betroffen und bewegt sind. Authentizität schafft Vertrauen.
- **Raum für Gefühle:**
Geben Sie Ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit und den passenden Rahmen, Gedanken und Gefühle zu äußern. Es darf geweint, sich geärgert oder aber auch einfach nur geschwiegen werden.
- **Achten Sie gleichzeitig unbedingt darauf, Angebote zum Austausch und zur gemeinsamen Verarbeitung offen zu halten und auf keinen Fall verpflichtend und nicht zu groß anzubieten. Jeder Mensch ist anders. Es wird auch Mitarbeitende geben, die keine Probleme haben und nicht mit den Problemen anderer belastet werden sollten. Daher sollten unbedingt auch Angebote zur Einzelverarbeitung gemacht werden.**
- **Kein Druck:**
Niemand muss etwas sagen, wenn er/sie nicht möchte. Es sollte lediglich das Angebot gemacht werden.
- **Denken Sie auch an sich selbst:**
Auch Leitungskräfte dürfen selbstverständlich ihre Betroffenheit äußern. Sie sollten gleichzeitig jedoch darauf achten, die eigenen Gefühle unter Kontrolle zu behalten und sich selbst zu regulieren.

Ausreichend Zeit für den Austausch

Planen Sie bewusst Zeitfenster ein, in denen das Gespräch im Vordergrund steht – nicht die operative Arbeit.

- **Nutzen Sie kurze, regelmäßige Zusammenkünfte (z.B. Morgenschichten oder Teambesprechungen), um die Stimmung einzuschätzen.**
- **Nutzen Sie Tür- und Angelgespräche für einen knappen Austausch oder bieten Sie ein Zeitfenster innerhalb einer bereits fest eingeplanten Konferenz o.ä. an.**
- **In größeren Runden bieten sich ein Defusing (Kurzbesprechung mit dem Ziel der Stressbearbeitung nach belastenden Ereignissen) oder eine Supervision an.**
- **Wichtig: Vermeiden Sie Hektik. Der Prozess des „Verarbeitens“ braucht Zeit.**

Transparente Information

Gerüchte bilden sich dort, wo Fakten fehlen. Unsicherheit wird oft durch Spekulationen verstärkt.

- Geben Sie alle verfügbaren, gesicherten und von offiziellen Stellen freigegebenen Informationen zum Sachverhalt heraus.
- Seien Sie ehrlich bezüglich dessen, was noch nicht bekannt ist.
- Klären Sie auf, welche Schritte Sie oder Ihr Verband unternehmen wird (z.B. Öffentlichkeitsarbeit, Sicherheitschecks, Unterstützungsmöglichkeiten).

3. Langfristige Begleitung und Struktur

Den Blick auf das Team behalten

Als Führungskräfte sollten Sie das Team weiterhin genau beobachten. Achten Sie auf Warnsignale wie zum Beispiel:

- Rückzugstendenzen
- Schlafstörungen oder körperliche Beschwerden
- Gereiztheit oder emotionale Taubheit
- Leistungsabfall

Wichtig: Gleichzeitig sollten Sie als Führungskraft versuchen Ruhe zu bewahren und auszustrahlen. Messen Sie den Geschehnissen die ihnen gebührende Ernsthaftigkeit und emotionale Tragweite bei, sorgen Sie jedoch gleichzeitig für Zuversicht und Ruhe und agieren co-regulierend.

Angebote für Einzelgespräche und Supervision

Nicht jeder spricht sich im großen Kreis aus.

- Einzelgespräche:
Bieten Sie vertrauliche Gespräche an, in denen individuelle Ängste besprochen werden können. Achten Sie dabei auch auf einen geschützten Rahmen.
- Supervision/Intervention:
Planen Sie externe professionelle Unterstützung ein. So kann beispielsweise ein angeleiteter Interventionsworkshop dabei helfen, das Erlebte strukturiert zu verarbeiten.

Verzögerte Belastungsreaktionen im Blick behalten

Nicht alle belastenden Reaktionen treten unmittelbar nach einem traumatischen Ereignis auf. Emotionale Belastungen können auch zu einem späteren Zeitpunkt noch folgen – beispielsweise, wenn Mitarbeitende wieder in vergleichbare Situationen geraten oder Gespräche mit hohem emotionalem Anspruch führen müssen (z. B. Hilfeplangespräche oder andere belastende Gesprächssituationen).

Leitungskräfte sollten deshalb auch im weiteren Verlauf proaktiv das Gespräch suchen und Mitarbeitende fragen, ob sie sich einer solchen Aufgabe aktuell gewachsen fühlen oder ob sie Unterstützung benötigen. Sensibilisieren Sie Ihr Team dafür, auf eigene emotionale Reaktionen zu achten und ernst zu nehmen. Auch nachträglich auftretende Belastungsreaktionen sind normale Folgen außergewöhnlicher Ereignisse und sollten offen angesprochen werden können.

Der Zeitfaktor: Wann wird es kritisch?

Erfahrungsgemäß lässt die akuteste Schockreaktion nach einigen Wochen nach. Das Team beginnt sich langsam zu stabilisieren.

- **Langfristige Verarbeitung:**
Wenn nach einigen Wochen immer noch eine hohe Zahl von Mitarbeitenden unter starken Symptomen leidet (Schlafstörungen, Alpträume, starke Angstzustände), reicht die interne Unterstützung nicht mehr aus.
- **Handlungsaufforderung:**
In diesem Fall ist ein tiefergehender Einstieg notwendig. Hier müssen externe Traumatherapeut*innen oder klinische Psycholog*innen eingebunden werden. Eine längerfristige sekundäre Traumatisierung kann ansonsten im schlimmsten Fall zu chronischen Erkrankungen führen.

4. Ergänzende Empfehlungen

Basierend auf aktuellen Leitlinien zur Krisenintervention (u.a. DGUV, Gewaltschutzkonzepte) empfehlen wir zusätzlich:

- **Selbstfürsorge fördern:**
Machen Sie den Mitarbeitenden klar, dass Selbstfürsorge kein Luxus, sondern Teil ihrer beruflichen Pflicht ist. Ermutigen Sie zu Pausen, Bewegung und dem Abschalten von Medienberichterstattung.
- **Rituale schaffen:**
Gemeinsame Aktionen (z.B. ein Moment der Stille, ein gemeinsames Essen, ein Gedenkort in der Einrichtung) können Halt geben und Solidarität zeigen.
- **Klare Ansprechpersonen benennen:**
Definieren Sie, wer im Ernstfall die erste Anlaufstelle ist (z.B. eine speziell geschulte Vertrauensperson oder der Betriebsrat).

- Wiedereingliederung:
Sollte jemand krankgeschrieben werden, planen Sie die Rückkehr behutsam. Ein schrittweiser Wiedereinstieg mit reduzierter Arbeitslast ist oft ratsam.
- Dokumentation:
Halten Sie die durchgeführten Maßnahmen (Gespräche, Angebote) kurz dokumentiert, um den Verlauf nachvollziehbar zu machen und Haftungsrisiken zu minimieren.
- Durchführung zukünftiger Gespräche:
Insbesondere für zukünftige emotional belastende oder „kribbelige“ Gespräche (z.B. Hilfeplangespräche) gilt: Prüfen Sie im Vorfeld, welche Räumlichkeiten sich für solche Gespräche eignen. Diese sollten möglichst nicht in Gruppenräumen oder Gruppenhäusern stattfinden, sondern – sofern möglich – in Bereichen mit wenig Personenverkehr oder in geeigneten Schutzräumen des Jugendamtes, sofern diese zur Verfügung stehen.

Sie sind nicht allein. Der VPK steht Ihnen in dieser Zeit zur Seite. Nutzen Sie die vorhandenen Netzwerke und scheuen Sie sich nicht, professionelle Hilfe anzufordern. Zusammen sind wir stärker und können unsere Mitarbeitenden bestmöglich schützen.

Ihr Team des VPK-Bundesverbandes e.V.

Das Präsidium
Martin Adam, Kathrin Schuten und Oliver Odenthal

Die Geschäftsstelle
Sophia Reichardt, Hannah Adam und Martine Liedtke

