DIE EINZELNE FACHKRAFT IM SPANNUNGSFELD UMF

IMPULSREFERAT MIT ANSCHLIEßENDER PODIUMSDISKUSSION

Ulrich Siegrist

„Markierungen und Anmerkungen beim Blick von außen:

Vorbermerkung: UMF ist zunächst ein gewöhnliches Arbeitsfeld
Es ist ein Arbeitsfeld, in dem viele verschiedene Berufsgruppen zusammen arbeiten, mit all den Vor- und Nachteilen, die dieses **multiprofessionelle** Arbeiten mit sich bringt. Ähnliches kennen wir aus anderen Arbeitsfeldern der Jugendhilfe oder auch der Kinder- und Jugendpsychiatrie.
Es ist ein **komplexes** Arbeitsfeld – auch das ist nichts Außergewöhnliches in einer komplexen und globalisierten Welt.
Es ist ein Arbeitsfeld, in dem junge Menschen **auf einem Stück ihres Wegs** begleitet werden.
Es ist ein Arbeitsfeld, das bei allem Engagement den Fachkräften auch immer wieder ihre Grenzen aufzeigt.
Das alles ist für mich, beim Blick auf außen, zunächst nicht außergewöhnlich. Es begegnet mir, in unterschiedlicher Akzentuierung, auch in zahlreichen anderen Arbeitsfeldern, in denen man sich um das Wohl von anderen Menschen kümmert. Und doch empfinde ich:

UMF ist ein besonderes Arbeitsfeld
Es ist deswegen ein besonderes Arbeitsfeld, weil Sie als Fachkraft in Spannungsfelder geraten, die stark ausgeprägt sind. Spannungsfelder, in denen die Kräfte besonders intensiv wirken. Lassen Sie mich einige dieser Spannungsfelder benennen:

Stärke ↔ Schwäche
Wer es geschafft hat, als Jugendlicher mehr oder weniger allein aus einer

Krisenregion zu fliehen und über viele tausend Kilometer hinweg in Deutschland anzukommen, hat Stärke, Intelligenz und Durchhaltevermögen bewiesen. Auch wenn die Verzweiflung bei der Flucht eine sicher nicht unbedeutende Rolle gespielt hat: wer bei Ihnen landet, hat Ressourcen und Überlebensstrategien, die durchaus außergewöhnlich sind.
Gleichzeitig erleben Sie, dass UMF häufig traumatisiert und verunsichert sind, dass die Ungewissheit des Lebens eine gesunde Entwicklung behindert. Dass sie sich nach einem Ort sehnen, an dem sie Schutz und Sicherheit erleben. Dass sie ausgelaugt sind, und erst langsam wieder Stärke aufbauen können. Und dass sie hier in Deutschland zu den Schwachen in der Gesellschaft gehören.
Bei Ihren Klienten ist Stärke und Schwäche gleichzeitig deutlich erkennbar. Ein Spannungsfeld, bei dem Sie auch sich selbst täglich und immer wieder neu positionieren müssen. Auch bei Ihnen selbst beobachte ich viel Stärke. Viel Engagement, oft auch im Ehrenamt. Sie haben vieles bewegen können in den letzten Jahren. Und gleichzeitig wird auch deutlich, wie oft Sie so etwas wie Ohnmacht erleben, Schwäche, Begrenzung. Auch damit ist umzugehen.

Beziehung ↔ Distanz

Bevor ich mit dem Arbeitsfeld UMF in Verbindung kam, war das Nähe und Distanz in meinen Supervisionen immer wieder etwas, was der intensiven Auseinandersetzung bedurfte. Wenn ich da beispielsweise an die klinische Psychiatrie denke: die Patienten sind für einige Wochen oder Monate da und werden dann wieder entlassen – nicht immer in optimale Lebensbedingungen. Für die Fachkräfte dort ist klar: die wenigen Wochen müssen genutzt werden, um mit den Patienten in Beziehung zu treten. Pädagogik und Sozialtherapie ist Beziehungsarbeit – auch wenn man schon von Anfang an weiß, dass diese zeitlich sehr begrenzt sein wird.

Als ich dann das Arbeitsfeld UMF kennen lernte, begegnete mir noch eine andere Haltung: „Gewöhne die jungen Menschen nicht zu sehr an dich, gehe keine intensive Beziehung ein, denn das Ganze hier ist ja nur ein Spiel auf Zeit. Eine enge Beziehung tut den jungen Menschen nicht gut.“
Ich habe mich gefragt, wie es kommt, dass im Bereich UMF teilweise offensichtlich die Notwendigkeit der Distanz deutlich mehr betont wird als anderswo. Als ich dann den Satz „Eine enge Beziehung tut den jungen Menschen nicht gut.“ umwandelte in „Eine enge Beziehung tut den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gut“, hat sich mir ein neuer Blick erschlossen: Sie als Profis sind hier mit dramatischen Lebensschicksalen konfrontiert. Einzelne Schicksale können extrem an die Nieren gehen und eigene Ohnmacht und Schwäche deutlich machen. Gleichzeitig kommen Ihnen vielleicht auch manchmal Zweifel, ob alles, was die jungen Leute Ihnen erzählen, auch wirklich stimmt. Eine enge Beziehung eingehen, geht in hohem Maß an die eigene Substanz. Sie brauchen die Distanz zu Ihrem Selbstschutz! Und das ist sicherlich auch in Ordnung so.

„Willkommen“ ↔ hohe Hürden

Ein neuer Wegweiser für UMF trägt den Titel: „Willkommen in Deutschland“. Die Kinderrechtskonvention etc. sagen: Kinder sollen hier sicher, geschützt etc. sein.
Beim Lesen dieses Wegweisers wird aber auch deutlich: es gibt hohe Hürden, zahlreiche Fachbegriffe, hohe Rechtsunsicherheit. Und die Lektüre des Hefts macht den

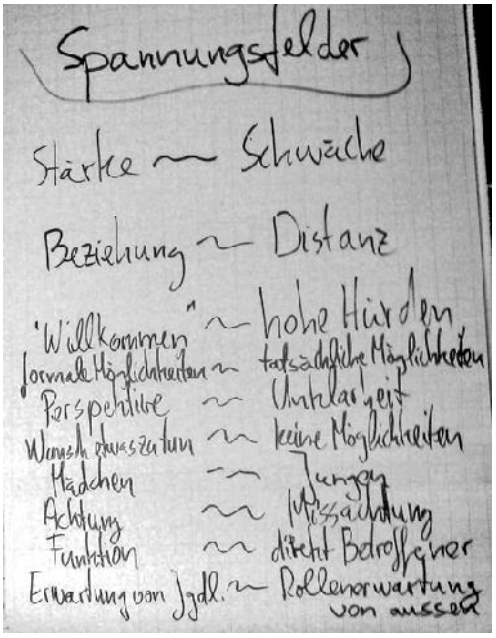
jungen Menschen klar: es wird verdammt schwer für dich, hier wirklich dauerhaft integriert zu werden.

Als Außenstehender beobachte ich, dass Sie genau in diesem Spannungsfeld arbeiten: Das Bild, das ich dabei habe, ist folgendes: Es klingelt an der Haustür. Sie schauen durchs Fenster nach draußen und sagen: „Schön, dass du so weit gekommen bist und überlebt hast, herzlich willkommen!“ Dann aber öffnen Sie nicht die Haustür, sondern sagen: „Probier mal, ob du irgendwie hinten über den Balkon klettern kannst, dann machen wir gerne die Balkontür für dich auf.“ Für mich als Außenstehenden wird diese Doppelbödigkeit der Botschaften schon beim Lesen der Broschüre deutlich, und ich vermute, dass Sie als professionell Tätige beide Pole bestens kennen. Das ist nicht nur für die jungen Menschen schwierig – auch Sie als Fachkräfte sind hier unter Spannung.
Es gibt sicher noch mehr Spannungsfelder, in denen Sie sich bewegen.“

In der nachfolgenden Diskussion wurden folgende weiter Spannungsfelder genannt:

Formale Möglichkeiten ↔ tatsächliche Möglichkeiten:
Gesetze ermöglichen „theoretisch“ bestimmte Hilfen; In der Praxis sieht es oft anders aus: Hilfen können nicht gewährt werden

Perspektive ↔ Unklarheit
Ich möchte mit den Jugendlichen Perspektiven entwickeln; Ich kann keine Perspektiven entwickeln, da der Aufenthaltsstatus unsicher ist



Wunsch etwas zu tun ↔ keine Möglichkeiten etwas zu tun
Ich möchte mich als Fachkraft einsetzen und Probleme lösen; Ich habe keine Möglichkeiten etwas zu tun (Beispiel fehlende Schulplätze)

Mädchen ↔ Jungen
Jungen werden in letzter Zeit benachteiligt und als negative Gruppe dargestellt; „Arme Mädchen“ brauchen viel Schutz und sind „Opfer“

Achtung ↔ Missachtung
Ich möchte jeden Einzelnen in seiner Existenz achten; Einzelne und ihre Wünsche/ Ziele werden von Behörden, etc. missachtet

Funktion ↔ direkt Betroffener
Als Fachkraft habe ich eine Funktion, die ich erfüllen muss; der Jugendliche ist direkt Betroffener und ihn interessiert die Funktion erst mal nicht

Erwartungen von Jugendlichen ↔ Rollenerwartungen von aussen
Du als mein Vormund musst mich in vielen

Dingen unterstützen; mein Handlungsspielraum ist sehr eingeschränkt durch andere Rollenerwartungen

Frei in der Trägerschaft ↔ doch nicht frei in der Trägerschaft
Mein Träger ist theoretisch frei und ich kann den Jugendlichen nach besten Wissen und Gewissen helfen; ich darf nicht alles sagen. Ich muss aufpassen. Nicht alles ist möglich

Ruhe ↔ alles muss schnell schnell gehen

Im Anschluss diskutierten die Podiumsteilnehmer und das Publikum über ihren eigenen Umgang mit den genannten Spannungsfeldern.

Das **Resilienzkonzept** stellt die Frage: „Wie können sich Jugendliche trotz schwieriger Rahmenbedingungen positiv entwickeln?“ Für unseren Kontext umformuliert bedeutet dies: „Wie können Erwachsene im Arbeitsleben trotz schwieriger Rahmenbedingungen gute Arbeit leisten?“
Jeder Einzelne entwickelt seine eigenen Strategien, aber es gibt bestimmte grundlegende Aspekte, die dabei hilfreich sind: das ist vor allem **gesunder Realismus**, die **Akzeptanz von Spannungsfeldern** bzw. unterschiedlichen Polen und die Tatsache, dass ich durch meine Tätigkeit etwas **Positives erreichen** kann. Ebenso wichtig scheint ein **Gleichgewicht** zwischen den Polen **„Geben“ und „Nehmen“** (unter Kollegen, aber auch zwischen Fachkraft und Jugendlichen), und kollegialer Austausch.
Die Teilnehmenden kamen zu dem Schluss, dass „nur wer für sich selbst sorgen kann, auch für andere sorgen kann“.

Ulricht Siegrist *studierte Sozialpädagogik sowie Arbeits- und Organisationspsychologie und arbeitet als ausgebildeter Supervisor in Karlsruhe. Im Rahmen seiner Supervisortätigkeit lernte er den Arbeitsbereich UMF aus der Außenperspektive kennen.*