

Umsetzung der Traumapädagogik auf Leitungsebene in der rose

Die Pädagogik des Sicheren Ortes

- Die Mitarbeiterinnen sind mit ihrer inneren Sicherheit Teil des pädagogischen Konzeptes.
- Neue Beziehungserfahrungen brauchen ein authentisches Gegenüber.
- **Bewusstsein: Wir arbeiten mit uns als «Werkzeug».**
- Wesentliche Voraussetzung: Versorgung und Stabilisierung der Mitarbeiterinnen.

Mitarbeiterversorgung und Versorgerkette



Versorgungsgefässe individuell

- **regelmässige Liniengespräche gemäss Versorgerkette**
- **Coaching / Einzelsupervision nach Bedarf**

Versorgungsgefässe auf Teamebene neben Teamsitzungen

- ca. 10 Interaktionsanalysen pro Jahr
- ca. 7 Supervisionen pro Jahr
- regelmässige Weiterbildungen in Traumapädagogik, Transaktionsanalyse und Equals
- Resilienzförderung (gemeinsame Anlässe wie Weiterbildungen, Pausen, Teamtag, Aktivitäten ausserhalb der Arbeit, Lachen)

Personalauswahl und stetiger Prozess

- Einstellungsvoraussetzung: Bereitschaft für «Erkenne dich selbst!» Stelleninserat und Vorstellungsgespräch dementsprechend

Liniengespräch

Ziel: Versorgung, Handlungsfähigkeit aufrechterhalten/erhöhen, «Linie» beibehalten

- ca. alle 6 Wochen: Vorstand-HL
- ca. alle 3 Wochen: HL-GL-TF
- ca. alle 1-2 Wochen: TF-jF

Nach strukturiertem Ablauf und für die jeweilige Ebene angepasst. z.B. Teamebene

- aktuelle Befindlichkeit, Situation im Team, Situation Betreuung, eigene innere Sicherheit, eigene Resilienz/Resilienzfaktor
- Aktuelle Themen/Aufgaben
- Stand Jahresziele (eins ist persönlich)

Interaktionsanalyse

Ziel: Analyse einer konkreten Interaktion zwischen TF und jF, Suche nach dem guten Grund für das Verhalten der jF und für die Reaktionen der TF, Handlungs- und Versorgungsmöglichkeiten schaffen, Erhöhung der Selbstwirksamkeit bei den TF und bei den jF

- ca. alle 4 Wochen
- geleitet von HL oder GL/STV
- nach strukturiertem Ablauf IAA