

Merkmale von stabilen, stressarmen Organisationen (nach H. Gies, Institut Traum und Pädagogik)

- Lange und ausführliche Vorbereitung und Planung der Einrichtung auf Grundlage einer Bedarfsanalyse
- Priorität von Professionalität
- Pragmatismus, weniger Idealismus und Rettungsfantasien
- Konfliktmanagement, wenn nötig mit externer Hilfe
- Klare Definition von Leitungsverantwortung
- Ausbildung der Führungskräfte in Leitung, Management und Betriebsführung
- Klare Definition von Rollen und Aufgaben der MitarbeiterInnen
- Realistische Zielvorgaben
- Regelmäßige Fallbesprechungen, externe Supervision und Intervention
- Begrenzung von Arbeitslast und Fallzahlen, Vermeidung von Überstunden
- Starke Förderung von MitarbeiterInnen von Aus- und Weiterbildung
- Selbstfürsorge, Möglichkeiten zu Auszeiten bei Erschöpfung
- Gemeinsame Teamaktivitäten wie Klausurtag, Feste, Weiterbildungsreisen etc.
- Gelassene Grundhaltung gegenüber der Arbeit, Vermeidung von Hyperexposition und Fixierung auf das Thema Gewalt
- Trennung von Privatleben und Arbeit
- Ein Leben außerhalb von Arbeit, Pflege von Hobbies
- Meditieren und Entspannungsübungen
- Stabile Finanzlage
- Vernetzung und Kooperation mit anderen Organisationen statt Abgrenzung und Feindschaft

Merkmale von high-Stress-Organisationen (nach H. Gies, Institut Traum und Pädagogik)

- Auf der Seite der Opfer stehen, sich aufopfern, Märtyrerkomplex
- Härte gegen sich selbst
- Eigennützige Impulse werden abgespalten
- Therapie als Fortsetzung des Kampfes gegen Unterdrückung
- Lebensferne
- Schubladendenken
- Überidentifikation – Opfer sind die besseren Menschen
- Täteranteile von PatientInnen werden ausgeblendet
- KlientenInnen werden in Watte gepackt
- Vermeidung von externer Hilfe (SV, Therapie, Gutachten...)
- Charismatische GründerInnen
- Man ist was ganz Besonderes
- Größen- und Rettungsfantasien kompensatorischer Art im Nebeneinander mit Hilflosigkeit
- Dogmatismus, Unfehlbarkeit
- Narzisstische HelferInnen vollbringen enorme Leistungen nach außen und sind destruktiv nach innen
- Chaotische, regellose Arbeitsorganisation
- Strukturlosigkeit
- Keine oder pro-forma-Leitung nur zum Schein
- Basisdemokratie, alle reden mit, keineR ist verantwortlich
- Endlose, sich wiederholende und ergebnislose Teamdiskussionen
- Schwerfällige, langwierige Entscheidungsprozesse
- Fragmentiertes Team, sich bekämpfende Fraktionen
- Teamsitzungen und Supervision werden genutzt als Freiraum zum Austragen persönlicher Fehden
- Hektische, unreflektierte Interventionen
- Vermischung der Ebenen von Aufsichtsorgan, Leitung und MA
- Fehlendes unabhängiges Kontrollorgan (Aufsichtsrat, Vorstand)
- Grenzverletzungen
- Hohe Fluktuation und hoher Verschleiß an Personal und Leitungskräften