



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge



NUiFinar:
Psychologische Unterstützung
für Mitarbeitende mit
Fluchthintergrund

25. Juni 2024

Gefördert durch:

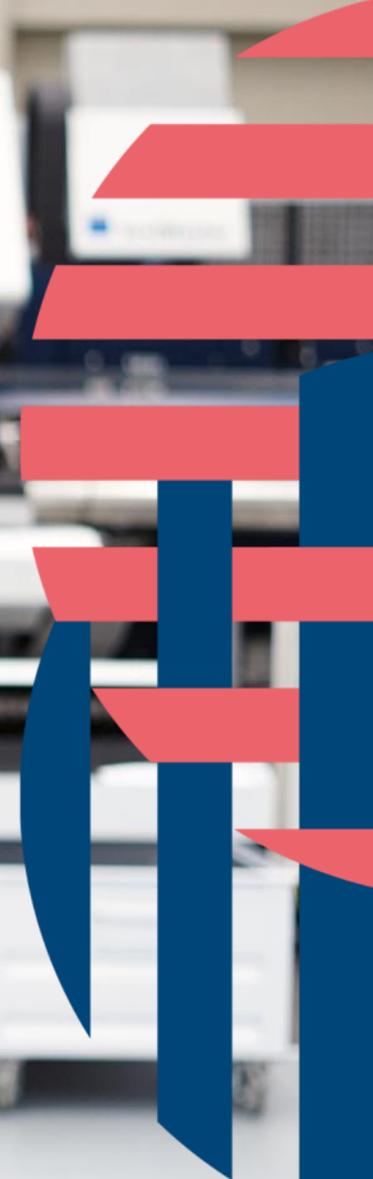


Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

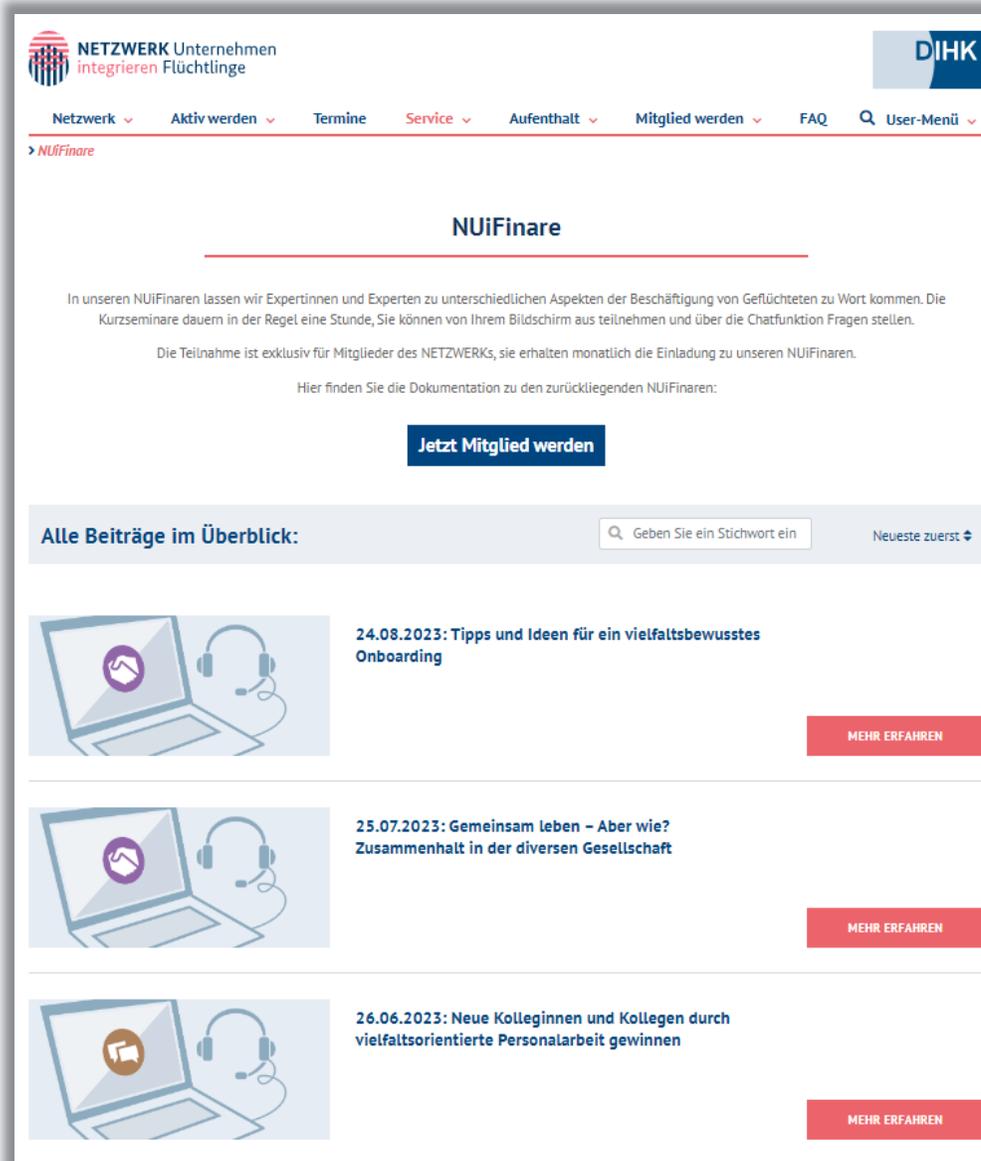
Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH



**Wichtiger
Datenschutz-Hinweis!**



Diese Veranstaltung wird aufgezeichnet.



The screenshot shows the website for NUIFinare. At the top, there is a navigation bar with the logo 'NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge' and 'DIHK'. The navigation menu includes 'Netzwerk', 'Aktiv werden', 'Termine', 'Service', 'Aufenthalt', 'Mitglied werden', 'FAQ', and 'User-Menü'. Below the navigation, there is a section titled 'NUIFinare' with a red underline. The text explains that NUIFinare are short seminars where experts discuss aspects of employing refugees. It states that participation is exclusive to members of the network. A button 'Jetzt Mitglied werden' is visible. Below this, there is a section 'Alle Beiträge im Überblick:' with a search bar and a 'Neueste zuerst' dropdown. Three articles are listed, each with a date, title, and a 'MEHR ERFAHREN' button.

NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

DIHK

Netzwerk Aktiv werden Termine Service Aufenthalt Mitglied werden FAQ User-Menü

> NUIFinare

NUIFinare

In unseren NUIFinaren lassen wir Expertinnen und Experten zu unterschiedlichen Aspekten der Beschäftigung von Geflüchteten zu Wort kommen. Die Kurzseminare dauern in der Regel eine Stunde, Sie können von Ihrem Bildschirm aus teilnehmen und über die Chatfunktion Fragen stellen.

Die Teilnahme ist exklusiv für Mitglieder des NETZWERKS, sie erhalten monatlich die Einladung zu unseren NUIFinaren.

Hier finden Sie die Dokumentation zu den zurückliegenden NUIFinaren:

Jetzt Mitglied werden

Alle Beiträge im Überblick: Neueste zuerst

24.08.2023: Tipps und Ideen für ein vielfaltsbewusstes Onboarding

25.07.2023: Gemeinsam Leben – Aber wie? Zusammenhalt in der diversen Gesellschaft

26.06.2023: Neue Kolleginnen und Kollegen durch vielfaltsorientierte Personalarbeit gewinnen

MEHR ERFAHREN

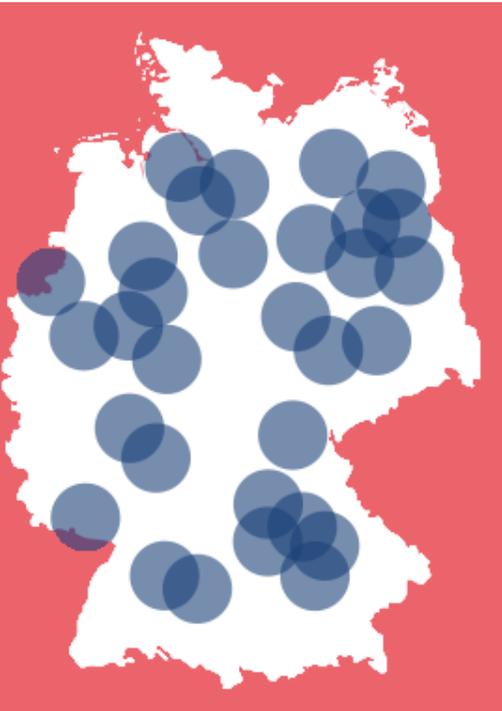
MEHR ERFAHREN

MEHR ERFAHREN

Teile der Teilnehmerliste
sind evtl. einsehbar

www.nuif.de/nuifinare





Das größte Unternehmens-
netzwerk zur Beschäftigung
Geflüchteter in Deutschland

3 9 6 0

Betriebe sind aktuell
im NETZWERK

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

Hier
registrieren



Heute mit ...



Laura Gärtner

Psychologin & Projektleiterin im [Zentrum ÜBERLEBEN gGmbH](#)



Nicolas Bartels

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge



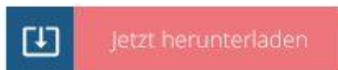
Zalla Mohmand

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Neues aus dem NETZWERK

Neues Infopapier zur Ausbildungs- Aufenthaltserlaubnis

Hier können Sie
das Infopapier
herunterladen





Neues aus dem NETZWERK

Adressdaten für Versand

Bitte geben Sie Ihre Anschrift für den Versand an:

NAME DES UNTERNEHMENS *

ANREDE

VORNAME

NACHNAME

STRASSE *

PLZ *

ORT *

- Hiermit stimme ich zu, dass die DIHK Service GmbH im Rahmen meiner Bestellung im NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge meine eingegebenen Daten erhebt, nutzt und verarbeitet. Mir ist bekannt, dass mit dem Widerruf der Zustimmung kein Versand der Materialien möglich ist.

Eine Übersicht, wie und wozu wir die Daten verarbeiten und unsere Datenschutzerklärung finden Sie hier. *

MATERIAL JETZT BESTELLEN

Hier finden Sie
das neue
Bestellformular!



Neues aus dem NETZWERK

**Vorübergehender
Schutz soll verlängert
werden**

**Aufenthaltserlaubnis
bis zum 04. März 2026**



Zur
Pressemitteilung
der EU-Rats

UMGANG MIT TRAUMATISIERTEN MENSCHEN IM ARBEITSKONTEXT

Laura Gärtner

25.06.2024

EINFLUSS DER MIGRATION/FLUCHT

Während der Migration/Flucht

- Angst
- Gefahr
- Gewalt
- Hunger
- Kälte/Hitze
- **Ungewissheit**, Verzweiflung
- die Erleichterung der Ankunft
- Zurückweisung in Transit- und Zielländern, ...

Nach der Ankunft

- Mangel an Mitteln
- Marginalisierung, Diskriminierung
- Leben in einer anderen Kultur
- Sprachbarrieren
- Menschenrechtsverletzungen
- Trennung von Familien
- Unterbringung in Sammelunterkünften
- **Warten**: auf Essen, Einreiseerlaubnis, Aufenthaltsgenehmigung, ...

MIGRATION/FLUCHT BEDEUTET VERLUST VON...

Verlust von...

- Familie und Freund*innen, Beziehungen, sozialem NW
- Besitz, Status, der Arbeitsstelle, Vertrauen,
- Sicherheit, Absicherung,
- Würde, Hoffnung, der eigenen Identität,
- der Kontrolle über das eigene Leben
- Migrant*innen sind oft zu überstürzter Flucht gezwungen:
 - Daher gibt es meist keine Zeit,
 - sich auf die Verluste vorzubereiten,
 - sich zu verabschieden,
 - bürokratische Angelegenheiten zu regeln und
 - die Koffer zu packen.

ERSCHWERNISSE IM UMGANG MIT BELASTETEN/TRAUMATISIERTEN MENSCHEN

Betroffene erleben

- Gefühl der Losgelöstheit u. Entfremdung
- Eingeschränkte Bandbreite des Affekts
- Reizbarkeit u. Wutausbrüche
- Konzentrationsstörungen
- Misstrauen
- Rückzugs- und Isolationsneigung
- Resignative Grundhaltung
- Unfähigkeit, über das Geschehene zu sprechen
- Bestreben, traumatische Erfahrungen gegenüber der Umwelt zu verneinen
- Schuld- und Schamgefühle

Grundsätze der Akutintervention

- Möglichst schnell Hilfe anbieten
- Vorrangige Ziele:
 - Schutz
 - Sicherheit
 - Informationen
 - Orientierung und Struktur
 - Reaktionen und Wünsche des Betroffenen respektieren
 - Bedürfnisorientierte Grundhaltung zeigen

EINFLUSS DES MIGRANT*INNENSTATUS



Gesellschaftliche/Soziale Ebene:

Stigmatisierung; Vermeidung/Isolation; unklarer sozialer Status;
Abwesenheit bekannter Rituale und sozialer Regeln



Familiäre Ebene:

Uneinigkeiten; Kommunikationsschwierigkeiten;
zerrissene Familien; Familien im „Standby-Modus“



Individuelle Ebene:

Stress; Unwohlsein; Warten; Schwanken
zwischen Hoffnung und Verzweiflung;
Unfähigkeit, neue soziale
Beziehungen/Bindungen einzugehen

DIE BETROFFENEN: DIREKTE FOLGEN EINES POTENZIELL TRAUMATISCHEN EREIGNISSES I/III

1. Schockphase

2. Einwirkungsphase

3. Erholungsphase

Beschreibung

- **Dauer:** 1 Stunde bis zu einer Woche
- Verleugnung, Veränderungen des Zeiterlebens und der Wahrnehmung, dissoziative Erlebnisformen
- Denken und Fühlen sind in Bezug auf die Vielschichtigkeit der Realität nicht in Einklang zu bringen; Wiedererleben der traumatischen Situation

DIE BETROFFENEN: DIREKTE FOLGEN EINES POTENZIELL TRAUMATISCHEN EREIGNISSES II/III

1. Schockphase

2. Einwirkungsphase

3. Erholungsphase

Beschreibung

- **Dauer:** Einige Zeit nach dem Ereignis bis zu zwei Wochen
- Ärger, Fragen der Schuld, Schuldzuweisungen (auch an sich selbst), positive Perspektiven können nicht gesehen werden.
- Schlafstörungen, erhöhte Schreckhaftigkeit, Alpträume, Konzentrationsschwierigkeiten und Intrusionen

DIE BETROFFENEN: DIREKTE FOLGEN EINES POTENZIELL TRAUMATISCHEN EREIGNISSES III/III

1. Schockphase

2. Einwirkungsphase

3. Erholungsphase

Wichtige unterstützende Maßnahmen

- Ruhe
- Entspannung und vor allem
- Entfernung aus der traumatischen Umgebung
 - Sonst: Gefahr der kumulativen Traumatisierung

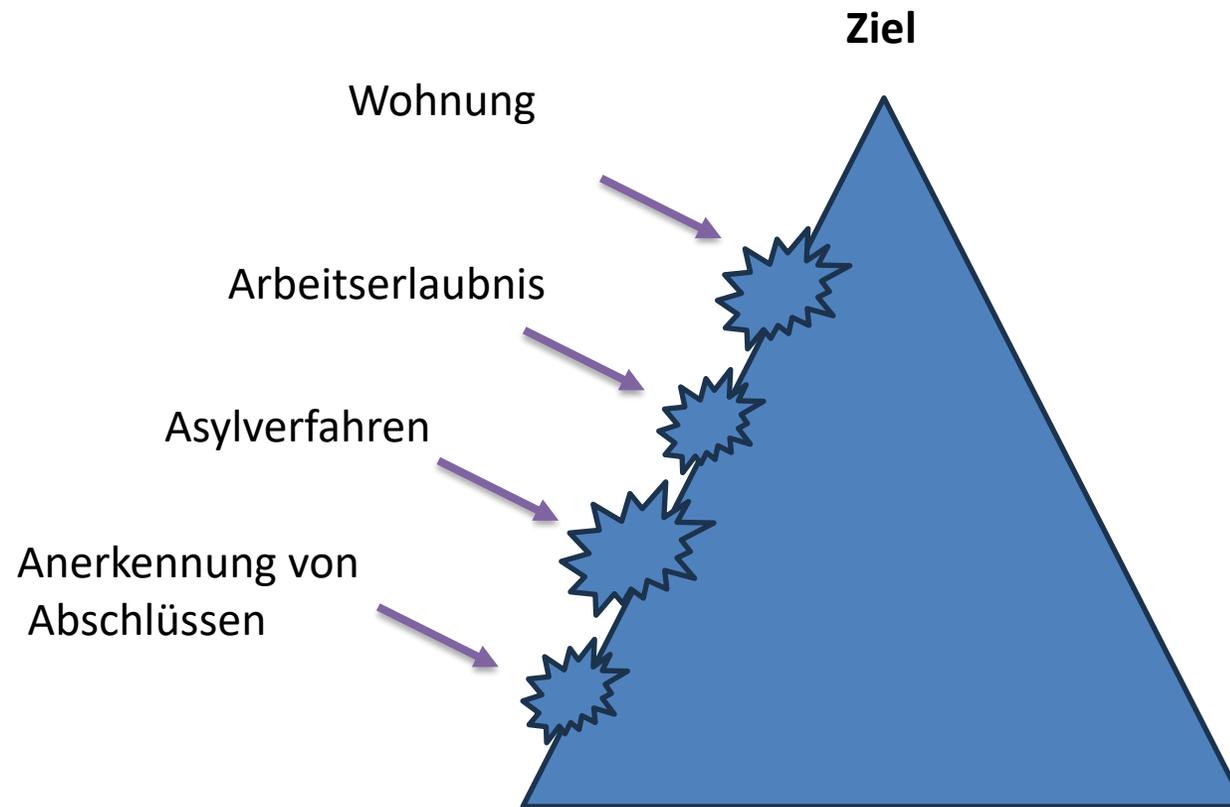
Vulnerabilitätsfaktoren:

- Fehlende soziale Unterstützung
- Aufleben/Verstärkung von bereits vorher bestehenden psychischen Erkrankungen
- Hier Weichenstellung, inwieweit sich eine PTBS entwickelt
- Hier evtl. sinnvoll/notwendig: klinische Einschätzung durch Fachkraft



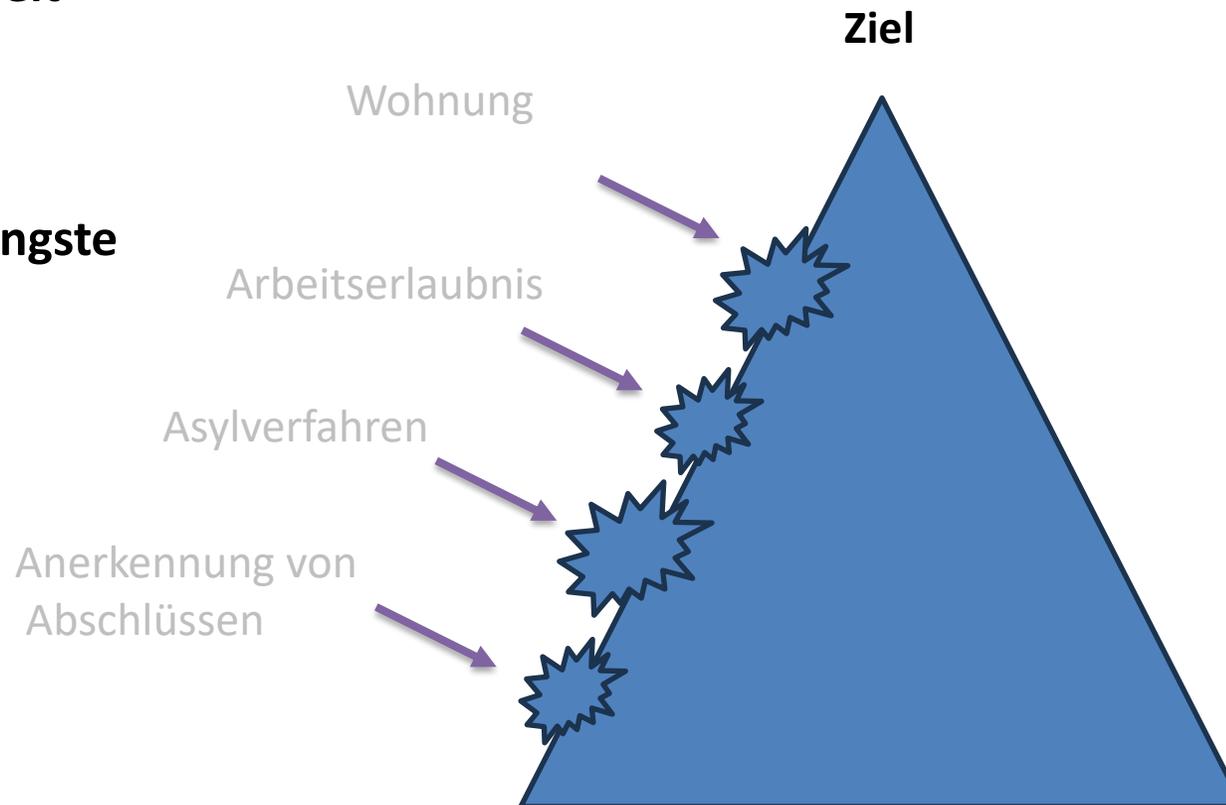
Kritische Phase, in der sich entscheidet, ob es zu einer tatsächlichen Erholung kommt.

ARBEIT ALS STABILISIERENDER FAKTOR FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT



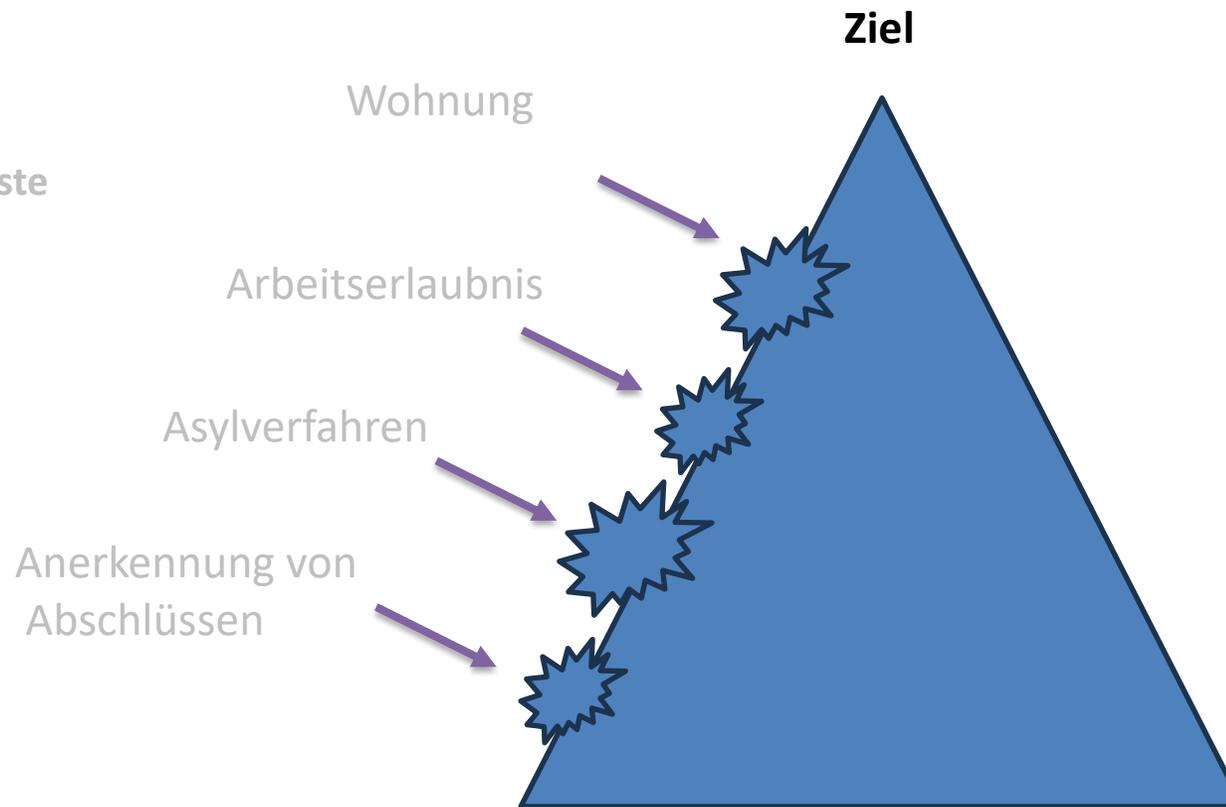
ARBEIT ALS STABILISIERENDER FAKTOR FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT

- **Unsicherheit**
- **Warten**
- **Zukunftsängste**
- **Isolation**
- **Rückzug**



ARBEIT ALS STABILISIERENDER FAKTOR FÜR PSYCHISCHE GESUNDHEIT

- Unsicherheit
- Warten
- Zukunftsängste
- Isolation
- Rückzug



Ein Arbeitsplatz führt zu:

- ✓ **Selbstwirksamkeit & Selbstbestimmung**
- ✓ **Selbstbewusstsein**
- ✓ **Unabhängigkeit (auch finanziell)**
- ✓ **Zugehörigkeit**
- ✓ **Anerkennung**
- ✓ **Würde**
- ✓ **Sicherheit**
- ✓ **Soziale (Kollegiale) Kontakte**
- ✓ **Struktur**
- ✓ **Stabilisierung**



FALLBEISPIELE: SYMPTOME ERKENNEN

	Verhaltensbeobachtung in der Arbeit
A) Fall 1: Mitarbeiter S	Leistung sinkt, kommt unregelmäßig oder zu spät zur Arbeit, erfüllt seine Arbeitsaufträge nicht, oder nicht zufriedenstellend, wirkt unmotiviert, distanziert sich von den Kolleg*innen
B) Fall 2: Mitarbeiter A	Leistung sinkt, kommt unregelmäßig oder zu spät zur Arbeit, erfüllt seine Arbeitsaufträge nicht, oder nicht zufriedenstellend, wirkt unmotiviert, distanziert sich von den Kolleg*innen

FALLBEISPIELE: SYMPTOME ERKENNEN

	Verhaltensbeobachtung in der Arbeit	Ergebnisse aus Einzelgespräch
A) Fall 1: Mitarbeiter S	Leistung sinkt, kommt unregelmäßig oder zu spät zur Arbeit, erfüllt seine Arbeitsaufträge nicht, oder nicht zufriedenstellend, wirkt unmotiviert, distanziert sich von den Kolleg*innen, Deutsch Niveau verbessert sich nicht	Motivation hoch. Ärgert sich darüber sich nicht konzentrieren zu können. Schlafprobleme (schläft spät oder nicht ein, Alpträume, liegt lange wach), Grübeln und Gedankenkreisen, Vergesslichkeit (Symptom Traumatisierung!), Orientierungslosigkeit (fährt zu weit, verpasst Station etc.), Misstrauen und Angst gegenüber Kolleg*innen
B) Fall 2: Mitarbeiterin A	Leistung sinkt, kommt unregelmäßig oder zu spät zur Arbeit, erfüllt ihre Arbeitsaufträge nicht, oder nicht zufriedenstellend, wirkt unmotiviert, distanziert sich von den Kolleg*innen, Deutsch Niveau verbessert sich nicht	Versucht neben der Arbeit noch einen Sprachkurs zu besuchen. Traut sich nicht anzusprechen, dass sie hierfür eine Freistellung braucht. Traut sich nicht die Überlastung anzusprechen aus Angst gekündigt zu werden. Hat kaum Ausgleich zu Arbeit und Kurs, schläft schlecht, da sie sich Sorgen um ihre Zukunft macht.

SYMPTOME ERKENNEN & ANSPRECHEN?

Beobachtungen ansprechen

- Erkennen von Auffälligkeiten kann auch im Arbeitskontext angesprochen werden
 - Achtung: immer nur beobachtetes Verhalten rückmelden, Interpretationen bezüglich Ursache etc. vermeiden
 - Offenheit für Lösungen kommunizieren
 - Nicht genau ins Detail gehen oder nachhaken bei Berichten
 - Nicht bagatellisieren

Nach Bedürfnissen fragen und Angebote machen

- Auf Beratungsstellen verweisen
- Gesundheit Mitarbeiter*in als wichtiger Faktor für die Umsetzung der Arbeit ansehen und kommunizieren
- Was kann **Arbeitgeber** tun um Belastungen vorzubeugen, Gesundheit zu erhalten?
 - Z.B. Freistellung für Sprachkurse, falls Belastung zu hoch durch Vollzeitarbeit und Versuch Sprache zu verbessern
- Was kann **Arbeitnehmer*in** tun um Belastungen vorzubeugen, Gesundheit zu erhalten?
 - Z.B. Unterstützung bei externen Stellen suchen - wichtig kein Nachteil für Arbeit (nicht selbstverständlich für viele Menschen, auch im deutschen Kulturkreis)

BRIDGE – BERLINER NETZWERKE FÜR BLEIBERECHT



Ziel: Menschen mit Fluchthintergrund in Arbeit, Ausbildung, Schule zu bringen

BRIDGE – BERLINER NETZWERKE FÜR BLEIBERECHT



Kontakt: Laura Gärtner
 Projektleitung
 017656828524
 l.gaertner@ueberleben.org

PSYCHOSOZIALE ZENTREN BUNDESWEIT

<https://www.baff-zentren.org/hilfe-vor-ort/psychosoziale-zentren/>

VIELEN DANK FÜR DIE AUFMERKSAMKEIT

Das Projekt „*bridge* – Berliner Netzwerk für Bleiberecht“ wird im Rahmen des Programms „WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und die Europäische Union über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) gefördert und aus Berliner Landesmitteln kofinanziert.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

FRAGEN?

Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

ist zu erreichen:



am Telefon unter
030/20308-6550



per Mail unter
[info@unternehmen-
integrieren-fluechtlinge.de](mailto:info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)



Online unter
www.nuif.de

