



Konsequente Interessenvertretung / Unabhängige GewerkschafterInnen
younion _ Die Daseinsgewerkschaft
Personalvertretung Dienststellenausschuss 1/16: Sozialpädagogische Regionen

Büro: 1020 Wien, Blumauergasse 22/3
Telefon: (01) 4000 / 83 867
Fax: (01) 4000 / 83 877
E-Mail: spr@kiv.at
HP: <http://www.kiv.at/spr>

Ansprechperson
Alfons Vockh
(0650) 331 13 23
alfons.vockh@kiv.at

KIV aktuell

No. 1/2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Wir haben uns mit der ersten Ausgabe 2020 etwas Zeit gelassen, wollten wir doch kein weiteres Mail in den krisenbedingt überquellenden Posteingang zaubern. Nun ist es aber soweit.

In dieser etwas längeren Ausgabe möchten wir zum Austausch über die Veränderungen anregen, über Team-Smartphones informieren, Gedanken über Supervision mit euch teilen, den Personalmangel beleuchten und im Anhang eine erste differenziert-kritische Bilanz der Krise ziehen.

=== Manches würden wir gerne behalten... ===

... manches sollte uns möglichst rasch wieder verlassen. Die Krise hat uns so einiges beschert. Gute Dinge und weniger gute. Wir haben hier ein paar unserer Überlegungen zusammengefasst:

Super ist der moderne Laptop, den jede WG erhalten hat. Unseren Informationen zufolge bleibt er. Grundsätzlich benötigen wir mehr PCs für die Kinder und Jugendlichen, um zeitgemäßes Arbeiten ermöglichen zu können. Der tatsächliche Bedarf mag von der Gruppenzusammensetzung abhängen. Ein "Office-Paket" sollte auch dabei sein.

Asynchroner Schichtbetrieb in Schulen treibt Sozialpädagoginnen, Sozialpädagogen und Eltern in den Wahnsinn. Sollte im Herbst weiterhin Schichtbetrieb bestehen oder – wir wollen es nicht hoffen – im Zuge einer zweiten Welle wieder eingeführt werden, dann muss für alle Schulen das gleiche gelten: Gruppe A wird in der ersten Woche unterrichtet, Gruppe B in der zweiten. Familien und Wohngemeinschaften sollten koordinieren können: nicht zwei am Montag, drei weitere am Dienstag und zwei andere am Mittwoch, sondern nach Bedarf alle gleichzeitig oder gegengleich in der Schule.

App "Schoolfox" bitte in allen Schulen! Endlich keinem Mitteilungsheft mehr nachlaufen. Stimmt schon, man will nicht immer alles wissen, aber einfacher ist's trotzdem... ☺

Tägliche Pressekonferenzen, wöchentliche Krisenstäbe, permanent neue Regelungen – das zehrt an den Nerven und verwirrt auf Dauer. Hoffentlich ist das bald Geschichte...

"Whatsapp" würden wir gerne weiterhin auf einem Diensttelefon nutzen, um mit Klientinnen und Klienten unkompliziert zu kommunizieren, selbst wenn diese über kein Guthaben verfügen. Bisher ging das nur im begründeten Ausnahmefall, während der Krise ist es allgemein erlaubt. Natürlich darf der Datenschutz nicht vergessen werden: Medizinische Diagnosen haben auf Whatsapp & Co nichts verloren.

Personalmangel. Selbsterklärend. In der Krise noch deutlicher zu spüren. Wenn Systeme keinen Puffer haben. Hier braucht es ein Umdenken. Rasch!

"Wartezimmermanagement" ... Zugegeben, die Wortkreation ist entbehrlich. Endlich pünktlich zum vereinbarten Termin aufgerufen zu werden, das wünschen wir uns allerdings sowohl dienstlich bei der Begleitung von Kindern als auch privat.

Mailt uns doch eure Vorschläge an aktuell@kiv.at ! – Ist NAWI aka "Home Office" dauerhaft empfehlenswert? Wie funktionierte das "kontaktlose Abrechnen"? Was ging plötzlich ganz schnell, obwohl man zuvor vergeblich Jahre darauf gewartet hat? ... [ak, cs]

=== Smartphones in Wohngemeinschaften und Krisenzentren ===

Bisher war es nicht möglich, ein Smartphone als Team bzw. Einrichtung zu erhalten. Es musste personalisiert und damit einem einzelnen Teammitglied zugeordnet werden.

Schulen und Sportvereine nutzen jedoch zunehmend Apps, bspw. als Mitteilungsheft (Stichwort "Schoolfox") oder für Terminabsagen. Somit übernahmen immer wieder Kolleginnen und Kollegen die Organisation auf ihrem Privathandy, auch im Krankenstand und Urlaub. Ein aus unserer Sicht untragbarer Zustand.

Daher regte die KIV/UG beim EDV-Referat vor einiger Zeit dazu an, einen Weg zu finden, um "Team-Smartphones" zu ermöglichen. Hier gilt unser ausdrücklicher und großer Dank dem Leiter des EDV-Referats, Herrn Hausegger, der sich der Idee angenommen und innerhalb verhältnismäßig kurzer Zeit auch Verhandlungserfolge mit der MA01 erzielt hat.

Nach einem erfolgreichen Testlauf, der im Dezember 2019 in der Region Süd gestartet wurde, wird nun in allen Einrichtungen der Bedarf von den jeweiligen Leitungen erhoben.

Abschließend ist festzuhalten, dass es sich um keine Verpflichtung handelt. Teams *können* das Smartphone erhalten, wenn sie es benötigen. [cs]

=== Supervision und ihr Wert für die Organisation MAG ELF ===

In den Fokus der Supervisionsprozesse wird die Befähigung zur individuellen und sozialen Selbstreflexion, "zur Überprüfung und Optimierung des beruflichen und methodischen Handelns" (Rappe-Giesecke 2003, 3) genommen. Belardi (2002, 15) sieht das Ziel supervisorischer Tätigkeit darin, die Arbeitsleistung der SupervisandInnen zu verbessern. "Damit sind sowohl die Arbeitsergebnisse als auch die Arbeitsbeziehungen zu den Kollegen und Kunden wie auch organisatorische Zusammenhänge gemeint". Judy (2016, 29) sieht auch noch mehr als ein Jahrzehnt später Supervision ausgerichtet auf die "Unterstützung individueller und organisatorischer Veränderungen oder auf die Lösung von Spannungen und Konflikten in der täglichen Arbeit".

Die Supervisionsprozesse werden von ausgebildeten Expertinnen und Experten geleitet, die für diese Arbeit unterschiedliche Theoriemodelle heranziehen. Supervisionsprozesse sind auf die Bewältigung der durch den gesellschaftlichen Wandel entstehenden Veränderungen der Arbeitswelt ausgerichtet.

Und all dies sollen diese Expertinnen und Experten unter der Nummer "7951Vortrag" abrechnen und erhalten € 48,43 brutto dafür. Anreise inkludiert. Eigene Arbeitsräume werden kostenlos zur Verfügung gestellt. Andere Institutionen bezahlen für die gleiche Arbeitsleistung ein Honorar zwischen € 90 und € 130 und auch die Anreise wird mit dem amtlichen Kilometergeld honoriert.

Wir Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen benötigen dieses Beratungsmodell, um gute und qualitativ hochwertige Arbeit leisten zu können. Aber auch die Organisation benötigt dieses Arbeitsmodell damit die Arbeitsergebnisse, organisatorische Zusammenhänge und damit verbundene Veränderungen erkannt werden können.

Daher fordern wir eine entsprechende Entlohnung, mehr Angebote und ein Aufstocken des Budgets für externe Supervisorinnen und Supervisoren, damit der Blick von außen auch immer wieder gegeben sein kann. Feldkompetenz ist notwendig und erwünscht, der andere Blickwinkel aber ebenso. Hierzu wäre auch ein bezahlter Austausch zwischen internen und externen Supervisorinnen und Supervisoren in Interventionsgruppen sehr förderlich. [ak]

Literatur:

Belardi, N. (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München: Beck

Judy, M.; Knopf, W. (Hg.) (2016): Im Spiegel der Kompetenzen. Supervision und Coaching in Europa. Konzepte und Kompetenzen. Wien: Facultas

Rappe-Giesecke, K. (2003): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin, Heidelberg: Springer

== Was auch einmal gesagt werden muss... ==

Sowohl im Christentum als auch im Recht gibt es Situationen in welchen bereits unterlassene Handlungen als schuldhaftes Verhalten betrachtet werden. Der Krug geht zum Brunnen bis er bricht.

Er tut seinen Zweck: hält das Wasser auf seinem Weg oder den Wein ... ein paar Sprünge in der Glasur ... oder tropft er gar schon ein wenig? Einmal geht sicher noch! Bis zu dem Moment wo er es nicht mehr tut. Dann gibt es nur mehr Scherben und sein Inhalt ist verschüttet. Und?

Nur ein Beispiel für das plötzliche Zusammenbrechen eines Systems! Vorhersehbar, aber vom genauen Zeitpunkt unbestimmt.

Unsere Systeme sind ein wenig elastischer als Keramik oder Glas, aber auch sie haben Strukturen die zerbrechlich sind. Wo wir diese Strukturen überbelasten und ihren Bruch in Kauf nehmen, nehmen wir auch den Schaden in Kauf, der bei den zu betreuenden Kindern und Jugendlichen entsteht.

Um die Sache komplett zu machen: wir akzeptieren auch gleichzeitig gescheiterte, überforderte, frustrierte, innerlich emigrierte, ausgebrannte, kündigende, kranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bis zum Systembruch – oder ihrem eigenen – mit aller Kraft versuchen gute Arbeit für ihre Kinder und Jugendlichen zu leisten.

Wir brauchen mehr Geld und mehr Personal ... *wirklich mehr* ... ca. 15 Personen pro Region dürften es für den Anfang schon sein. Wer nicht für eine Verbesserung ist, der ist gegen sie. [ks]

=== Einer dieser Krüge: Krisenzentren ===

Kaum eine erfahrene Mitarbeiterin oder ein erfahrener Mitarbeiter will dort arbeiten. Daher musste man schon vor langer Zeit vom ursprünglichen Konzept abweichen. Fünf Jahre Berufserfahrung im facheinschlägigen Bereich als Voraussetzung und Qualitätsmerkmal war gestern ... oder eher vorgestern. Heute sind es Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger, die durchaus über Fachkompetenz verfügen, aber – schuldfrei! – über zu wenig Praxiserfahrung.

Kaum jemand möchte die Leitung eines Krisenzentrums übernehmen. Auf Leitungsposten bewerben sich üblicherweise viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens. In der MAG ELF entsteht der Eindruck, die Leitung sei oft nur Mangelressourcenverwaltung mit wenig Möglichkeiten zur Einflussnahme und Gestaltung im System.

Das neue Qualifikationsprogramm ist ein großer Fortschritt. Für Krisenzentren mit vielen Berufseinsteigerinnen bzw. Berufseinsteigern ist es jedoch ein Problem. Wenn zum Beispiel alle gleichzeitig im Seminar sitzen.

Daher *kann* die Abklärung nicht zur vollen Zufriedenheit aller gemacht werden. Daher *können* für die Kinder und Jugendlichen oft keine passenden Plätze gefunden. ... und daher kommt es immer öfter zur Unzufriedenheit beim Personal. In den Krisenzentren und in der Folge in den Wohngemeinschaften.

Das Krisenzentrum ist nur ein Krug. Aber wenn er bricht, dann brechen auch die anderen. [ks]

=== KIV-Lexikon ===

Wusstest du schon, dass...

... der Virtuelle Arbeitsplatz (Citrix), das Arbeiten am eigenen PC zu Hause, auch für alle Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen von deren Leitung beantragt werden kann?

Das ermöglicht einerseits das Aufrufen von Seiten, die auf dem KAV-Server liegen. Betroffen sind unter anderem Fortbildungen, bei denen leider nach wie vor "first come, first serve" gilt und damit eine Anmeldeöglichkeit von zu Hause unter Umständen vorteilhaft sein könnte.

Zum anderen kann auf diese Weise datenschutzrechtlich sicher dokumentiert werden. Sei es in der ELFADO die Information eines Arzttermins oder Schulgesprächs nach dem man direkt nach Hause gegangen ist. Sei es das von spielenden Kindern ungestörte Verfassen eines Berichts.

Achtung: Hierbei handelt es sich um Dienstzeit. Die Vorgehensweise bitte mit der Leitung abstimmen und die Mindestruhezeiten einhalten. Strom- und Internetkosten bei der Nutzung im privaten Haushalt werden nicht ersetzt. Vor der neoliberalen Falle, der Vermischung von Berufs- und Privatleben, möchten wir ebenso ausdrücklich warnen. [cs]

Link: → <https://www.intern.magwien.gv.at/group/m11/support> (Intranet, Login)

→ Web-Access-Einstieg - Home Office → Virtueller Arbeitsplatz (kein Direktlink möglich)

=== KIV-Lexikon ===

Wusstest du schon, dass...

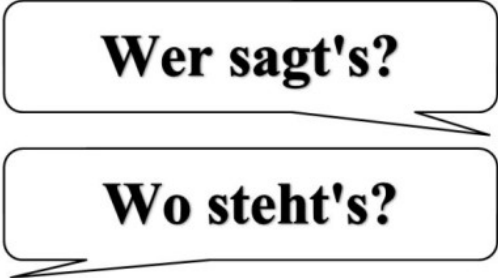
... Personen, die ab 4. 5. 2020 aufgrund eines ärztlichen Attests vom Dienst freigestellt sind, auch die Fortzahlung der einzelverrechneten Nebengebühren zusteht? Wir ersuchen euch um Weiterleitung an die Betroffenen, falls diese die Dienstmails nicht abrufen können. [ks]

Link: → <https://www.intern.magwien.gv.at/web/mprgdl/faq-dienstrecht> (rechts "Übersicht...")

=== Übrigens... ===

Das Dienstrecht ist kompliziert. Vieles ist Auslegungssache. Jede Region hat eigene Traditionen, eine eigene Kultur. Nicht alles was gelebt wird, ist rechtens. Vielfältige Interessen sind im Spiel.

"Zweifel ist der Weisheit Anfang." (René Descartes)

Bei einer getätigten Aussage meldet sich Dein Hausverstand skeptisch zu Wort? Dein Rechtsempfinden zweifelt an der Anweisung Deiner Leitung? Lautet die Antwort gar: "Das war schon immer so..."? 

Glauben, denken und meinen hilft nicht, wenn es um Dein Recht geht. Wende Dich vertrauensvoll an uns. Wir wissen oder recherchieren für Dich, wo es geschrieben steht. Wir bei der KIV/UG vertreten parteiunabhängig *Dein Interesse*. Vertraulich und anonym. [kiv-spr]

=== weitere Artikel ===

Falls es zwischen den Ausgaben des *KIV aktuell* wichtige Neuigkeiten gibt oder wir uns einem bestimmten Thema widmen, dann werden diese Artikel laufend auf unserer Homepage veröffentlicht.

Links → <http://www.kiv.at/spr>

→ <http://www.kiv.at>

Auf diese ausgewählten Artikel, die seit der letzten Ausgabe erschienen sind, möchten wir euch speziell hinweisen:

Digitalisierung: Chancen und Risiken

Digitalisierung: Was sind die Chancen und Risiken der Digitalisierung in puncto Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Was macht sie zu Fluch und Segen in Gesundheit und Pflege? Und was passiert in einer vernetzten Arbeitswelt mit unseren Daten?

„Digitalisierung“ ist ein Oberbegriff für den digitalen Wandel der Gesellschaft und der Wirtschaft der letzten Jahrzehnte. Er bezeichnet den Übergang vom Industriezeitalter, das...

Link/Weiterlesen → <https://www.kiv.at/digitalisierung-chancen-und-risiken> [KIV/UG]

Was ist Arbeit 4.0?

Arbeit 4.0, so wird die momentane Arbeitswelt mit Digitalisierung und Flexibilisierung auch genannt. Wir haben uns genauer angeschaut, wie sich diese neue Arbeitswelt entwickelt hat, was sie mit sich bringt und welche Kritikpunkte es gibt.

Die Anfänge von Arbeit 1.0 werden mit Ende des 18. Jahrhunderts festgesetzt. Arbeit 1.0 beschreibt die Anfänge der Industriegesellschaft. In dieser Phase beginnen...

Link/Weiterlesen → <https://www.kiv.at/was-ist-arbeit-4-0> [KIV/UG]

Der Gesundheits- und Sozialbereich als Tätigkeitsbereich von Frauen

Sozialarbeit als Frauenberuf: Ein aktueller Bericht des Arbeitsmarktservice zum Thema Gender und Arbeitsmarkt zeigt deutlich, dass bei einem Vergleich des jeweiligen Frauenanteils aller Berufskategorien die Kategorie Soziales, Gesundheit, Schönheitspflege mit zwischen 74% und 90% (je nach Berufsgruppe) an der Spitze liegt. An zweiter Stelle findet sich die Kategorie Reinigung, Hausbetreuung, Anlern- und Hilfsberufe mit 63-85% Frauenanteil, an dritter Stelle gefolgt...

Link/Weiterlesen → <https://www.kiv.at/der-gesundheits-und-sozialbereich-als-taetigkeitsbereich-von-frauen> [cp]

Corona-Krise: Gemeindebedienstete als SystemerhalterInnen

Corona-Krise: besonderer Einsatz für Gemeindebedienstete. Es sind unterschiedliche Berufe, die gerade jetzt in der Krise in ihrer Bedeutung erkannt werden. Das fängt beim Lagerarbeiter im Logistikzentrum der Abfallentsorger der MA 48 an und geht bis zum Reinigungspersonal in den Pflegeeinrichtungen.

Diese Menschen haben die ganze Zeit ihre Dienste für uns geleistet. Plötzlich, über Nacht, haben wir den Wert ihrer unsichtbaren, oft unterbezahlten und wenig geachteten Arbeit erkannt. Wer kümmert sich um...

Link/Weiterlesen → <https://www.kiv.at/corona-krise-gemeindebedienstete-als-systemerhalterinnen> [bo]

Für deine Anliegen stehen wir Dir gerne zur Verfügung

<http://www.kiv.at/spr> aktuell@kiv.at



Alfons Vockh
(0650) 331 13 23
alfons.vockh@kiv.at



Mag.ª Andrea Koch
(0699) 191 35 426
andrea.koch@kiv.at



Clemens Süss, BA
(0676) 8118 / 65 349
clemens.suess@kiv.at



Karl Seidenschwann
(0676) 8118 / 65 349
karl.seidenschwann@wien.gv.at



Mag.ª (FH) Silke Proprenter
(0676) 8118 / 69 543
silke.proprenter@kiv.at



Christian Oberlechner
(0664) 514 82 02
christian.oberlechner@wien.gv.at



Alexandra Niederhammer
(0676) 8118 / 65 349
alexandra.niederhammer@wien.gv.at

KRISE

Substantiv, feminin [die] ...

... schwierige Lage, Situation, Zeit [die den Höhe- und Wendepunkt einer gefährlichen Entwicklung darstellt]; Schwierigkeit, kritische Situation; Zeit der Gefährdung, des Gefährdetseins; "eine finanzielle Krise steht bevor, droht"

Tja, liebe KollegInnen, das trifft wohl auf uns und unsere Lebensumwelt zu. Wir befinden uns in einer schwierigen Lage. In einer Situation, die es noch nie zuvor gegeben hat. So kam das erste Mal seit dem zweiten Weltkrieg die Militärpolizei zum Einsatz. Eine Zeitspanne, die keiner von uns Arbeitenden erlebt hat. Der erste Wendepunkt liegt hinter uns, die weitere Entwicklung bleibt eine unbekannte Größe. Die Schulen haben Schichtbetrieb, vielleicht geht das im Herbst so weiter, vielleicht öffnen oder schließen sie ganz. Wir müssen mit Schwierigkeiten und vielen kritischen Situationen umgehen. Ja, wir sind weiterhin gefährdet, denn wir sind diejenigen, die noch immer die meisten sozialen Kontakte haben.

Nichtsdestotrotz höre ich, wenn ich mich bei WGs melde, dass alles irgendwie läuft. Nicht immer alles zum Besten und ganz zufriedenstellend, aber das System läuft. Langsam beginnt der ungewohnte Betrieb einen Alltag anzunehmen. Einen ungewohnten und immer noch sehr anstrengenden Alltag für SozialpädagogInnen. Ein Alltag der immer wieder überdacht und abgeändert werden muss. Die Beschulung der Kinder ist nun auch noch von uns zu bewältigen. Teils mit sehr vielen Aufträgen der LehrerInnen, teils mit kaum Schulmaterial. Zeitweise mit dem Hinweis, alle erledigten Aufgaben zu fotografieren und mittels drei verschiedener Apps zu senden. Da könnten wir doch gleich einen Home-Office-Tag einlegen und uns mal so richtig in die Welt der Unterrichtsmaterialien und Bespaßungsangebote einarbeiten.

Wir leisten viel, wir leisten gut, aber wir müssen nichts Übermenschliches leisten. Wir bestreiten den ungewohnten Alltag mit all unserer Kraft und das 24 Stunden am Tag, 7 Tage die Woche und wer weiß wie viele Wochen und Monate noch. Krafteinteilung ist gefragt.

Denn zu den "ungewohnten" Beschulungsmaßnahmen kommen gruppenspezifische Herausforderungen hinzu. Waren es zuerst Kontaktverbote der Kinder zu ihren Angehörigen, die das Heimweh so mancher Kinder und Jugendlicher massiv erhöhten, so sind es nun Auflagen für Kontakte, die kaum eine der von uns betreuten Familien erfüllen kann. Es kommt zu erhöhter Anspannung, Langeweile, vermehrtem Medienkonsum, höherem Aggressionspotential! Therapien fallen weg oder finden online statt, WG-Kinder sind unter sich anstatt mit ihren eigenen Peergroups ... kurz genannt: Lagerkoller!

Fällt die Wirtschaftshelferin aus, sind wir SozialpädagogInnen mit weiteren Herausforderungen konfrontiert: reinigen, desinfizieren, Wäsche waschen, alleine kochen.

Was uns bei all der Arbeit nicht trifft ist die finanzielle Krise. Wir sind Angestellte und BeamtInnen der Stadt Wien. Das Gehalt läuft fort. Keine Kündigungen, keine Kurzarbeit, keine Arbeitslosigkeit. Uns trifft keine finanzielle Krise, so wie viele unserer MitbürgerInnen, die in eine ungewisse Zukunft sehen und um ihre Existenz bangen.

Krise ist ein eigentlich aus dem Griechischen stammendes Substantiv – und bedeutet ursprünglich „Meinung, Beurteilung, „Entscheidung“ – später im Sinne von „Zuspitzung“ verwendet, das zum altgriechischen Verb krínein führt, welches „trennen“ und „(unter-)scheiden“ bedeutet. Auf das gleiche Verb geht auch das Substantiv „Kritik“ zurück.

Ja, Meinungen, Beurteilungen und Entscheidungen gibt es. Sowohl von der Regierung als auch von der Organisation. Ohne entsprechende Erfahrung in der Not und auf die Schnelle ist das durchaus schwer. Nur zu oft scheiden sich die Geister.

Respekt gebührt den vielen KollegInnen die gerne und mit Freude nach wie vor ihren Dienst verrichten, obwohl Vieles unklar ist. Auch die Leitung scheint sich gut einzusetzen und ist um ihr Personal sehr bemüht.

Und die Kritik? Ja, die darf auch in der Krise geübt werden. War die Kommunikationsstruktur der Organisation schon vor der Krise nicht die Stärkste so wird dies in der Krise noch deutlicher. Es gibt Leitungen, die ihre MitarbeiterInnen – wie schon bisher – vorbildlich noch am Tag des Krisenstabs über Neuerungen informieren. Es gibt leider auch andere, die Informationen verspätet, mit eigener Auslegung versehen, nach eigener Beurteilung von Überflüssigem befreit, nicht an alle oder gar nicht weiterleiten. Die ausführlichen Protokolle des zentralen Leitungsteams, die derzeit innerhalb von Tagen im Intranet für alle abzurufen sind, waren besonders in diesen Fällen eine große Hilfe.

SpringerInnen, VerbundlerInnen und Zivildienstler hätten aus Sicherheitsgründen einer Einrichtung zugeteilt werden sollen. Das klappte meistens, aber leider nicht überall. Die Zuschaltungen aus den MA11-eigenen Bereichen waren eine große Hilfe. Dennoch waren sie den Kindern fremd und sollten nebenbei ihren eigentlichen Job weiter machen. Bei Ausfall der WirtschaftshelferInnen gab es teils erst nach mehreren Wochen und teils ungeeignete Zuschaltungen.

Bereitschaft, Flexibilität und Kreativität in der Bereitstellung personeller und technischer Ressourcen wird von den MitarbeiterInnen erwünscht und erbracht. Dies wünschen wir uns auch seitens der Dienstgeberin.

Charakteristika einer Krise sind nach Anthony J. Wiener und Herman Kahn eine dringende Notwendigkeit von Handlungsentscheidungen, ein durch die Entscheidungsträger wahrgenommenes Gefühl der Bedrohung, ein Anstieg an Unsicherheit, Dringlichkeit und Zeitdruck und das Gefühl, das Ergebnis sei von prägendem Einfluss auf die Zukunft. Außerdem haben es die Entscheidungsträger oft mit unvollständiger oder verfälschter Information zu tun. Auf emotionaler Ebene entsprechen ihr Verzweiflung oder Zorn/Wut. Die subjektive Seite der Krise ist ihre Wahrnehmung durch den Betroffenen, die objektive die (historisch zurückblickende und) Einzel-faktoren zusammen bewertende, distanzierte Sicht.

Wir BasismitarbeiterInnen treffen sie jeden Tag, die Handlungsentscheidungen ... so viele! Wir BasismitarbeiterInnen kennen das Gefühl der Bedrohung, den Anstieg an Unsicherheit, den Zeitdruck. Krisen begleiten uns beständig in allen Fallgeschichten.

Die Welt wird anders sein, wenn die Corona-Krise vorbei ist. Dann lasst uns gemeinsam analysieren, wie die Einzelfaktoren zusammen zu bewerten sind. Wertschätzen und gleichzeitig offen für Kritik. Aus distanzierter Sicht. Möge aus der Krise ein gutes Fehlermanagement entstehen. [ak]