



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. 2/2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Gewissermaßen mit einer Fortsetzung zur letzten Ausgabe und einem Dauerbrenner, dem Fehlermanagement, beginnen wir. Außerdem zu lesen: gesammelte Corona-Infos, auch während einer Pandemie gilt der Datenschutz, ein Kommentar zu zwei gleichlautenden und doch widersprüchlichen Arbeitsaufträgen an Soziale Arbeit und Sozialpädagogik, schillernde Tagträume und nüchterne Mindestruhezeiten.

=== Der Umgang mit Missgeschicken ===

Was wir oft fordern: gut ausgebildetes Personal für die Organisation. Was haben wir noch im letzten *KIV aktuell* thematisiert? Genau: Den Wunsch, es möge aus der Krise ein ...

gutes Fehlermanagement ...

entstehen. Die Art und Weise, wie mit Fehlern und deren Folgen und Risiken umgegangen wird. Ein konstruktiver Umgang ist wünschenswert: akzeptieren, daraus lernen, vermeiden.

Bewusst falsche gesetzte Handlungen wären Sabotage. Die meisten Fehler passieren jedoch einfach und sind grundsätzlich nicht vermeidbar. Veränderung hierbei bringen zum Beispiel Workshops: Misserfolge wird in Besprechungen Raum gegeben, um Offenheit zu ermöglichen. Das dadurch entstandene Wissen wird kommuniziert, um denselben Fehler nicht zu wiederholen.

Wir haben ein Ziel und einen Weg dorthin. Ein Missgeschick lässt uns straucheln, vom Weg ein Stück abweichen, das Ziel etwas in die Ferne rücken. Daher wollen wir ihn vermeiden und der damit verbundenen Angst und dem Stress ausweichen. Aber das kann unser dynamisches Verhalten bremsen, Innovationen stoppen, wir probieren nichts Neues mehr.

Das Problem: Anerkennung

Fehler einzugestehen führt selten zu vermehrter Anerkennung, lässt des Öfteren Sanktionen befürchten. Unternehmen bzw. Organisationen, die das nicht mitbedenken vergeben auch wertvolle Strategien ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die Krise hat gezeigt, dass Informationen nur in kleinen Häppchen kamen und oft Entscheidungen, Klarstellungen etc. schneller zurückgenommen wurden als die Möglichkeit bestand sie umzusetzen. Das führt zu Enttäuschung und lässt das Vertrauen schwinden.

Die Lösung: Klarheit!

Auch die Führungskraft, die Entscheidungsträger dürfen zugeben, dass die Situation für sie unbekannt ist, dass sie sich ebenso auf unsicherem Terrain bewegen. Durch mangelnde Informationen und Zeitdruck können ungünstige Entscheidungen getroffen werden. Diese können aber zu Lernprozessen führen. Es wird mit einer Entscheidung eine Richtung eingeschlagen. Der Weg ist holprig? Oh nein, er ist eine Sackgasse. Bitte umentscheiden, es kommunizieren ... und schon wurde eine neue Kultur ins Leben gerufen! Das ist kein Misserfolg, dafür gibt es keine Sanktionen, da kann Enttäuschung fern bleiben und sich das Potential voll entfalten.

OFFENE Kommunikation – der Schlüssel? Bitte ausprobieren! [ak]

=== KIV Lexikon einmal anders ☺ ===

Wusstest Du schon, dass ... eine Frage an uns Personalvertreterinnen und Personalvertreter bereits die erste Form der Mitarbeit in der Personalvertretung ist? Du bist sehr wahrscheinlich nicht die oder der einzige mit diesem Problem, aber vielleicht die oder der erste Mutige! Wissen entsteht durch Neugierde. Wir sind neugierig auf Deine Fragen!

=== ...am Beispiel Corona ===

Hier ein paar zusammengetragene Informationen bzw. Rechtsmeinungen, die wir im Zuge von Anfragen von Frau Dr. Lässig (MA15), Herrn Mag. Hiebl (Gruppe Recht) und Frau Mag. Friedl (y-ounion Rechtsberatung) erhalten haben. Gesetze können sich ändern. Ausnahmen in Einzelfällen sind möglich. Die letztliche Entscheidung obliegt immer der Gesundheitsbehörde, sogar hinsichtlich einer möglichen Arbeitserlaubnis für K1-Personen (Vgl. Protokoll des Leitungsteams vom 19. 11. 2020, S. 2, Abs. 3). Dennoch sehen wir darin grundsätzliche Orientierungshilfen, die wir mit euch teilen möchten:

- Wer symptomatisch getestet wird bleibt nur bis zum negativen Testergebnis in Quarantäne – bei positivem Ergebnis entsprechend eigener Vorgaben.
- Wer als K1-Kontaktperson gilt, kann die Quarantäne bisher nicht vorzeitig beenden, sondern muss die potentielle Inkubationszeit abwarten.
- Wer einen Absonderungsbescheid hat (K1 oder positives Testergebnis), darf nicht arbeiten gehen.
- Davon ausgenommen ist der Sonderfall, dass die Einrichtung unter Quarantäne steht. Dann arbeiten gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiter. Sie haben mit der Einrichtung und ihrer Wohnung zwei Quarantäneorte. Der Weg muss entsprechend der Vorgaben zurückgelegt werden (bspw. eigenes Auto).
- Wenn noch kein schriftlicher Absonderungsbescheid zugestellt wurde – Verzögerungen gibt es leider öfter –, wird es jedoch schwierig. Hier sollte mit der Dienstgeberin die Vorgehensweise genau besprochen werden.
- Es gibt zwar eine gewisse moralische, aber noch keine juristische Verpflichtung, sich testen zu lassen. Die Dienstgeberin könnte bei Ablehnung eines Tests sehr wahrscheinlich Vorschriften machen, bspw. das Tragen einer FFP2-Maske während des Dienstes. Diese müsste von der Dienstgeberin zur Verfügung gestellt werden.
- Kontakte...
 - ...unter 15 Minuten
 - ...oder längere mit mind. 2 Meter Sicherheitsabstand
 - ...oder bei geringerem Abstand wenn alle eine MNS-Maske tragengelten *in der Regel* nicht als Kategorie K1. Dennoch keine Garantie, sich nicht anzustecken.

Unter unten stehendem Link findet ihr bspw. die jeweils ganz aktuelle "Behördliche Vorgangsweise bei SARS-CoV-2 Kontaktpersonen: Kontaktpersonennachverfolgung".

Link → <https://www.sozialministerium.at/Informationen-zum-Coronavirus/Coronavirus---Fachinformationen.html>

Abschließend eine nachdrückliche Forderung: In der ersten Welle war es noch nachvollziehbar, dass Anordnungen nur verzögert oder gar nicht schriftlich erfolgten. Nach so vielen Monaten mit der Pandemie sollte es auch innerhalb des Magistrats möglich sein, Weisungen der Gesundheitsbehörde (Quarantäne für einzelne oder die ganze Einrichtung, genaue Dauer für jede Person, erlaubte Möglichkeiten zum Zurücklegen des Wegs zwischen Einrichtung und Wohnung, usw.) im Sinne der Rechtssicherheit für das Personal schriftlich zu erhalten. [cs]

=== Datenschutz: die private Telefonnummer ===

Ein Verdachtsfall oder gar eine positiv getestete Person an der Dienststelle? Na klar möchte ich das so schnell wie möglich wissen! Und schon steigt die Bereitschaft, den Vorgesetzten die private Telefonnummer zu geben, natürlich auch am Wochenende erreichbar zu sein.

Dieses Einverständnis zur Datenverarbeitung ist in diesem Fall jedoch an einen bestimmten Zweck gebunden: COVID. Verständigung über behördliche Anordnungen und Organisation eines Tests sollten sinnvollerweise und durchaus im Interesse aller sehr rasch ermöglicht werden.

Eine Rufbereitschaft darf sich dabei aber *nicht* durch die Hintertür hereinschleichen. Das gilt gleichermaßen für Leitungen von Wohngemeinschaften und Krisenzentren.

Natürlich freue ich mich an der Basis, wenn meine Leitung am Sonntagabend erreichbar ist und mich unterstützt. Allerdings könnte man dabei ebenso einen impliziten Druck empfinden, es gleich zu tun, oder ein schlechtes Gewissen, falls man es anders handhabt.

Erwähnenswert erscheint umso mehr, dass in Zeiten der Krise eh fast alle fast immer nett und hilfsbereit sind, es aber Grenzen geben muss und gibt. Das Entgegenkommen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist selbst nach fast einem Jahr mit einer gewissen Krisen-Routine – das sei hier in aller Deutlichkeit gesagt – *keine* Selbstverständlichkeit! [cs]

=== Reaktionen von LeserInnen ===

Wir danken für die Rückmeldungen auf unsere letzte Ausgabe und möchten folgende, ausführliche Überlegung von Frau Mag.^a Ursula Fürle-Tröstl mit euch teilen:

"Ich hätte einen Vorschlag zum Thema 'Was wir gerne behalten würden': die ersten Teambesprechungen, die in der Coronazeit abgehalten wurden, waren per Zoomkonferenz, die der LW erstellt hat und der uns alle dazu eingeladen hat. Zuletzt, also genau genommen seit 4 Wochen finden diese wieder persönlich in der Einrichtung statt, nur eine Kollegin (...) wird am Teamtag per skype dazu geschaltet. Und siehe da: es funktioniert. Wie wäre es, wenn man diese Möglichkeit fakultativ weiter den KollegInnen anbieten würde, die einen langen Arbeitsweg vor sich haben, Radl bedingt aber an diesem Tag 'NUR' für die Dauer der Besprechung in die WG kommen müssen, was in mehrerlei Hinsicht wenig wirtschaftlich und für die entsprechende Kollegin oft sehr nervenaufreibend (z.B. der Stau auf der Tangente...) ist."

Solange es auf freiwilliger Basis bleibt könnte das vielleicht der einen oder dem anderen entgegenkommen oder auch Leitungen manchmal die Terminkoordination erleichtern.

=== KIV-Lexikon ===

Wusstest du schon, dass...

... auch wir Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Turnus- und Wechseldienst gesetzlich geregelte Mindest-Ruhezeiten haben?

Es wären nach jedem 12-Stundendienst 11 Stunden. Nach 24-Stundendiensten muss die einmal fehlende Ruhezeit nachgeholt werden, womit durchgehende 22 Stunden Freizeit zustehen.

Auch steht uns so etwas wie ein Wochenende zu. Es muss nicht unbedingt Samstag und Sonntag sein, aber – Pi mal Daumen – zwei zusammenhängende freie Tage (konkret 35 Stunden).

Personalmangel kommt ja nicht so selten vor. Dann steckt man schon im "Zweierradl"... aber nicht mehr als drei solche Dienste hintereinander, dann muss länger Pause sein ... dann muss jemand anderer gefunden werden, der die Kinder und Jugendlichen betreut!

Und all dies immer nur kurzfristig. Geplant darf sowas von der Leitung nicht werden. [ak, ks]

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

Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sind dazu angehalten, Fallgeschichten *ambulant abzuklären* – scheinbar viel genauer, als früher. Die Zahl ambulanter Unterstützungsangebote, die zugeschaltet werden können, ist gestiegen. Kinder werden länger zu Hause betreut.

Familien können Hilfestellungen nicht immer so annehmen, wie wir uns das für sie wünschen. Wenn sich nach mehreren Versuchen keine Veränderung abzeichnet, scheint die Unterbringung in einer Wohngemeinschaft unvermeidlich. Der Weg dorthin führt über das Krisenzentrum. Auftrag an die dortigen Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen: *stationäre Abklärung*.

Daraus abgeleitete Frage an die Soziale Arbeit: "Was muss sich verändern, damit das Kind wieder zurück in die Familie kann?"

Der implizite Auftrag der Sozialarbeit lautet nach jahrelanger ambulanter Arbeit hingegen eher: "Lernt bitte das Kind kennen, um die passende Wohngemeinschaft zu finden!"

Natürlich können eine stationäre Abnahme und die drohende Unterbringung in einer Wohngemeinschaft den Leidensdruck des Familiensystems erhöhen, noch manche Veränderung bewirken. Dennoch ist das oben beschriebene Beispiel keine gute Basis für Arbeiten auf Augenhöhe zwischen den Professionen. Vielmehr begünstigt es, sich von der jeweils anderen Profession nicht ausreichend ernst genommen zu fühlen. Ohne Zutun der Personen, rein systemimmanent! [ak, cs]

=== Veränderungen - Tagträume ===

Kolleginnen und Kollegen trafen sich und träumten von Veränderungen in unserer Organisation. Bald wurde ich auch eingeweiht. Sie wollen mit Hilfe eines Fragebogens Veränderungswünsche sammeln, sodass alle Stimmen Gehör finden, alle Ideen einfließen können. Sofort schoss ich los: gründete eine Whatsapp-Gruppe, machte mich auf monkeysurvey schlau, lud ein den Thinktank zu befüllen ... und dann ... wie ihr alle wisst ... Pandemie ... Schockstarre ... Aufräumarbeiten :-)

Irgendwann war der Dienstrucksack dran, auch hier musste entrümpelt werden. Und was kam da zum Vorschein? Ein Artikel den mir eine liebe KIV-Kollegin vor ca. zwei Jahren zum Lesen gegeben hat. Jetzt gab es auch die Zeit zu lesen. Siehe da ... all meine Arbeit erschien mir plötzlich sinnlos, denn es hat sich schon wer Gedanken gemacht, wie unsere Zukunft gestaltet werden könnte.

Diese Gedanken möchte ich euch nicht vorenthalten und so werde ich euch diesmal die Zusammenfassung des Artikels vorstellen. Titel: "Von Tagträumen und Realität. Jugendhilfe im Jahre 2038" von Marie-Luise Conen erschienen in system 2018, Jg. 32 (2), 177-186. Darin stellt sie aufgrund der negativen Entwicklungen in der Jugendhilfe in verschiedenen Aspekten positive Zukunftsszenarien dar. (Sie bezieht sich übrigens auf in Deutschland übliche Begriffe.) [ak]

"Im Jahre 2038 – 20 Jahre von 2018 aus gerechnet – sind ein hoher Organisationsgrad sowie eine umfangreiche Repolitisierung der Beschäftigten in der öffentlichen und auch freien Jugendhilfe zu verzeichnen. Mit den Eltern wird wieder solidarisch und von Verständnis für ihre Belastungen geprägt gearbeitet. Die Misstrauenskultur sowohl gegenüber den Familien als auch gegenüber den freien Trägern bzw. Jugendämtern ist überholt. Der Bund hat die Schuldenbremse aufgehoben und beteiligt sich in großem Umfang an den Kosten der nunmehr erkannten hohen gesellschaftspolitischen Bedeutung der Jugendhilfe. Die Qualität der ASD-SozialarbeiterInnen hat enorm zugenommen; sie führen wieder Beratung mit ihren KlientInnen selbst durch. Diagnosen sind aufgrund nicht erfüllter Orientierungserwartungen wieder in den Hintergrund getreten. Der zunehmenden Pathologisierung von Lebensproblemen wurde Einhalt geboten. Die Hilfen zur Erziehung haben sich befreit von der aus Finanzkalkül gesetzten 'Kurzzeitorientierung' und setzen auf Nachhaltigkeit der Hilfen von durchschnittlich zwei Jahren Dauer" (S. 177)

=== 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..."?

Wer sagt's?

Wo steht's?

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:

Faktencheck Arbeitszeitverkürzung

Anfang 2020 wurden Arbeitszeitverkürzungen von Seiten der Wirtschaft ja schon fast mit dem Teufel gleichgesetzt. Bei Einführung würde Österreich seine Konkurrenzfähigkeit verlieren, Zehntausende würden ihren Job verlieren, die Wirtschaft würde darniederliegen...

Link/Weiterlesen → <https://www.kiv.at/faktencheck-arbeitszeitverkuerzung> [KIV/UG]

Die Mobile Arbeit kommt – Die Altersteilzeit kommt – Die Optierung kommt

Mit dem neuen Personalpaket für Bedienstete der Gemeinde Wien ist die Umsetzung von drei langjährigen Forderungen der KIV/UG nun endlich in die Wege geleitet. Diese sind...

Link/Weiterlesen → <https://www.kiv.at/unsere-forderungen-umgesetzt-personalpaket-beschlossen> [KIV/UG]

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