



Krisenmanagement in sozialpädagogischen Risikosituationen

Präsentation von Deborah Kessel & Joshua Brandt

Gliederung

- Einführung
- Konzept der „multiperspektivischen Fallarbeit“
 - Triadische Kompetenzen
- Fallbeispiel „Tobias“
- Orientierungspunkte
 - Zur Krisenerkennung
 - Zu strukturellen Standards
- Gruppenarbeit „Ponyspiel“
- Schlussfrage

Einführung

- Krebs bezieht sich stets auf Kinder- und Jugendhilfe
- Ausgangspunkt des Textes:
 - Es gibt in sozialpädagogischen Handlungsfeldern immer Eskalationsrisiken
 - Trotz guter Ausbildung werden Fachkräfte in der Praxis somit an Grenzen geführt
 - Deshalb gilt es Instrumentarien zu entwickeln, die in Krisensituationen helfen Fachlichkeit zu bewahren
 - Es gibt verschiedene methodisch-professionelle Zugänge zur Fallarbeit

Konzept der „multiperspektivischen Fallarbeit“

- Multiperspektivisch bedeutet die Situation aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten, um ein ganzheitliches Bild zu bekommen
- Es macht das Spannungsverhältnis zwischen praktischer Nähe zum Klienten und professioneller Distanz zur Reflektion bearbeitbar
- Somit ist es als flexibles Instrument zur Fallanalyse zu betrachten

Konzept der „multiperspektivischen Fallarbeit“

- Es sind 5 Beobachtungs- und Reflektionsperspektiven für dieses Konzept charakteristisch
 - 1. Probleme nicht mit alltäglichen Lösungsstrategien zu bewältigen
 - 2. Ziel ist Antizipation besserer Lebensperspektiven
 - 3. „Antinomische“ Grundstruktur
 - 4. Konflikte & Themen bergen hohes Potential an Emotionalität und sind Wirkungen institutioneller Macht ausgesetzt
 - 5. „Triadische Kompetenzen“

Konzept der „multiperspektivischen Fallarbeit“

- Leitfragen zur Analyse
 - In welchen sozialen und individuellen Kontexten befinden sich die Probleme?
 - An welchen Bereichen kann man Veränderung erzielen?
 - Was genau muss zur Bewältigung der Probleme passieren?
- Zur Bearbeitung dieser Fragen lassen sich die verschiedenen Blickwinkel einnehmen

Fallbeispiel „Tobias“

- Krisensituation
 - Gruppenwechsel und Kontaktabbruch
- Überforderung der Fachkräfte
- Krisenmomente sind pädagogische Praxis, haben aber weitreichende Konsequenzen
- Destabilisierung der Handlungskompetenz und Professionalität
- Beeinträchtigung von Entwicklungsprozessen

Orientierungspunkte zur Krisenerkennung

- Fachkräfte
- Überforderung
- Vermeidung von Dialog, Reflexion und Zusammenarbeit
- Ausblendung sozialer Realitäten

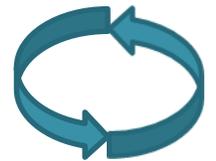
- Klienten
- Ablehnende aggressive Haltung
- Periodische Konflikte
- Fehlende Zukunftsperspektiven

Orientierungspunkte zu strukturellen Standards

- Reflexionen, Supervisionen, Fallberichte
- Transparenter offener Leitungsstil
- Professionalität
- Belohnungssysteme und Sanktionen einführen
- Intensiver institutioneller Austausch
- Vernetzung von fachlichen und institutionellen Ressourcen

Gruppenarbeit „Ponyspiel“

- Integrative „turbulente“ Hortgruppe
- Ponystall aufgeteilt in Boxen für
 - gesunde Ponys
 - Ponys, die von den behinderten Kindern gespielt werden
 - eine Krankenstation
- Spielablauf
 - Ponys werden auf ein Rennen vorbereitet
 - Nachts brechen Ponys aus, um die Welt zu erkunden
 - Stallmeister (Pädagogen) müssen sie einfangen und in der Krankenstation heilen
 - Auf der Krankenstation werden nun alle Ponys verarztet (auch diejenigen, die von den behinderten Kindern gespielt werden)



Gruppenarbeit „Ponyspiel“

- Polarisierung / Spaltung zwischen behinderten und nicht behinderten Kindern
→ zwischen „Kranken und Gesunden“
 - Abhängigkeit von den Pädagogen (Stallmeistern) im Widerspruch zum Autonomiebestreben
- 
- Zentrale thematische Konflikte bleiben unüberwunden
→ Spiel stagniert auf einer Vorstufe zur Integration dieser Aspekte
 - Um diese Aspekte integrieren zu können, müssten „Gleichheit und Differenz kognitiv und emotional als paradoxe, aber zusammengehörige Aspekte erlebt werden“

Wie muss das Spiel sich verändern,
um diesem Anspruch gerecht zu werden?

Schlussfrage

Dieser Ansatz ist ein Instrument, mit dem man die Professionalität beim Auftreten spontaner Konflikte nicht verliert.

- Inwiefern lässt sich dieser Ansatz in Euren Arbeitsalltag integrieren?
 - Müsste man in Eurer Institution etwas verändern?