

Auszeiten in Krisenzeiten



**Eine Einladung zum
ethischen Rendez-vous!**

Liebe Leserin, lieber Leser

In Krisenzeiten sind wir in erster Linie damit beschäftigt, den Alltag neu zu gestalten. Der Auftrag Ihrer Institution stellt das Wohl der Kinder und Jugendlichen sowie die Wahrung ihrer Rechte in den Vordergrund. Dies gelingt jedoch nur dann, wenn sich Fachpersonen ebenfalls sicher und gut fühlen. Dasselbe gilt für Führungspersonen. Auch sie müssen sich der Situation gewachsen fühlen und gut begründete, nachvollziehbare und gut kommunizierte Entscheide fällen (oder Entscheide von Behörden durchsetzen).

Die Philosophie und die Ethik fragen nach dem Guten Leben und dem Richtigen Handeln. Philosophische und ethische Reflexion verlangen Zeit und gemeinsamen Austausch. Es mag paradox erscheinen, sich in der Krise Gedanken zum Guten Leben zu machen. Aber die Auseinandersetzung mit Wertekonflikten hilft, besser gemeinsam durch die Krise zu kommen und sich selbst zu befähigen, Entscheidungen gemäss den eigenen zentralen Werten zu fällen.

Wir laden Sie zu einem «ethischen Rendez-vous» ein. Damit sind kleine Auszeiten gemeint, in denen Sie sich anhand philosophischer Fragen mit dem Wesentlichen beschäftigen und eine gemeinsame Haltung entwickeln, was wiederum positive Wirkungen auf Ihren Alltag hat.

Wir haben uns bewusst für Impulse¹ in Form von Fragen entschieden, da jede Organisation einzigartig ist. Als Grundlage haben wir landesweit 21 Interviews² mit unterschiedlichsten Integras Mitgliedern geführt, sowie auf die Ergebnisse der Befragung von Kindern und Jugendlichen während des Lockdowns³ zurückgegriffen.

Unsere grosse Anerkennung und unser aufrichtiger Dank gelten allen Mitarbeiter*innen, die sich täglich für Kinder und Jugendliche einsetzen. Wir wünschen Ihnen stärkende und inspirierende Momente.

1 Keine abschliessende Liste.

2 Die Auflistung der mitwirkenden Organisationen finden Sie auf der letzten Seite.

3 Jenkel, N./Güneş, S.C./Schmid, M. (2020): Die Corona-Krise aus der Perspektive von jungen Menschen in der stationären Kinder- und Jugendhilfe (CorSJH). Erste Ergebnisse. Basel/Zürich: Equals/Integras. www.integras.ch/images/_pdf/themenmenu/sozial_sonderpaedagogik/sozialpaedagogik/20200902_CorSJH_DE.pdf, 24.10.2020

4 Befragung durch die CorSJH Studie.

Ebene der Kinder und Jugendlichen sowie des Fachpersonals

Vertrauensvolle, tragfähige und reflektierte Beziehungen sind die Basis pädagogischer und sozialpädagogischer Interventionen. Über die Befragung während des Lockdowns⁴ freuten sich die fremdplatzierten Kinder und Jugendlichen. Sie schätzten, dass sich jemand interessiert, wie es ihnen geht. **Partizipation** und **Anerkennung** sind für sie wichtig. Gleichzeitig machten sie sich aber auch viele Sorgen um ihre eigene Familie oder die eigene berufliche Zukunft. Kinder und Jugendliche benötigen in dieser Zeit der Sorgen **Unterstützung** und das Vermitteln von **Sicherheit**. **Dasselbe gilt für die Fachpersonen**. Nur sichere Mitarbeitende können einen sicheren Ort, Stabilität und Orientierung gewährleisten.

Ethische Impulse für die Beziehungsarbeit in Krisen

Kinder/Jugendliche

- Was ist das Gute Leben für Kinder, für Jugendliche?
- Welche Bedingungen müssen für eine möglichst hohe Lebensqualität erfüllt sein?
- Wie können wir die Partizipation der Kinder und Jugendlichen auch in Krisenzeiten sicherstellen?
- Wie drücken wir Anerkennung für Kinder und Jugendliche aus?
- Wie stärken wir den Zusammenhalt und die gute Stimmung in der Gruppe?
- Wie gewährleisten wir soziale Kontakte für Kinder und Jugendliche (Zugang zu Handy und Internet) z. B. während social und physical distancing?

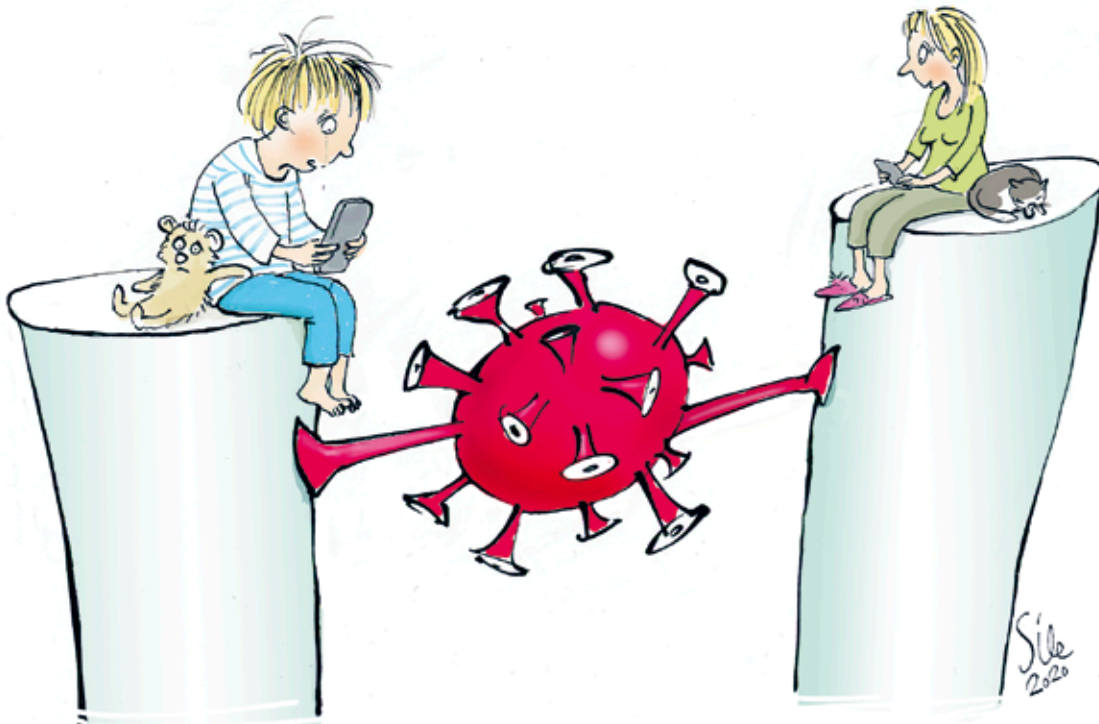
- Wie unterstützen wir Kinder und Jugendliche darin Einschränkungen und Unsicherheiten auszuhalten?
- Was erleben Kinder und Jugendliche als positiv in der Krise?

Mitarbeitende/Profession

- Welches ist der Hauptfokus pädagogischen und sozialpädagogischen Arbeitens?
- Wie stärken wir unsere Beziehungen (untereinander und zu Kindern und Jugendlichen)?
- Was ist ein*e «gut*e» Sozialpädagog*in oder Pädagog*in in Krisenzeiten?
- Sind es dieselben Aspekte wie ausserhalb der Krise?
- Wie können wir trotz weniger sozialer Kontakte systemisch arbeiten?
- Wie sorgen wir als Team füreinander, damit alle genügend Energie behalten, um Einschränkungen und Unsicherheiten auszuhalten?
- Was ist uns als Team in der Krise besonders wichtig? Was hält uns zusammen?

Ausblick

- Was möchten Kinder und Jugendliche für einen Alltag nach der Krise beibehalten?
- Was können wir aus dem Lockdown und der Krisenerfahrung während der Pandemie als «positive Lehre» mitnehmen?



Ebene der Organisation

Während der Pandemie mussten und müssen Institutionen **rasch Massnahmen beziehungsweise Schutzkonzepte** erarbeiten und umsetzen. **Leitungspersonen** auf allen Ebenen spielen hierbei eine **wichtige Rolle**. Übergeordnete Vorgaben grenz(t)en die Rechte der Einzelnen (Kinder/Jugendliche und deren Familien) zugunsten des Kollektivs (Gesellschaft) ein. Es entsteht ein Spannungsfeld zwischen der Sicherheit aller und den Freiheitsrechten des Einzelnen.

Einzelne Institutionen erlebten den Lockdown als Zeit der Ruhe, die durchaus Positives hatte. Auch die Jugendlichen sagten, dass die Sozialpädagog*innen eher mehr Zeit für sie hatten als sonst. Stress durch die Schule und andere Verpflichtungen fielen während dieser Zeit weg. Viele Organisationen machen sich Sorgen im Hinblick auf die anhaltende Krise, dem Ausfall von Mitarbeitenden, sei es durch Quarantänezeiten oder auch dem **Dilemma** zeitweise zwischen der **eigenen Gesundheit** und der **Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber** entscheiden zu müssen.

Folgende Überlegungen sollen als ethische Anstösse für die Organisation und ihre Kultur dienen

- Welche Werte sind in unserer Organisation zentral?
- Wie stellen wir in unserer Organisation Gefässe zur Reflexion und zum Austausch sicher?
- Wie stellen wir Gemeinsamkeit untereinander her, wenn gesellige Anlässe nicht möglich sind?
- Wie kann die Leitung die Mitarbeitenden unterstützen?

Unterstützungsmöglichkeiten

- Wie können wir die Versorgung und Anerkennung unserer Fachpersonen strukturell sicherstellen?
- Wie können wir Arbeitsverpflichtungen und Vermittlung von Sicherheit für das Fachpersonal zusammenbringen?
- Wo erhalten wir Unterstützung bei Personalengpässen und in anderen schwierigen Situationen?
- Welche Vorgaben sind bei uns wenig sinnvoll und könnten allenfalls mit den Behörden verhandelt werden?

Spannungsfelder

- Wie gehen wir als Organisation in Krisen, aber auch in «normalen» Zeiten mit Spannungsfeldern zwischen sich gegenüberstehenden Werten um?
- Wie werden wir in Krisen folgenden Werten gerecht?
– Bildung, Sozialkontakte, Körperkontakt, Lebensqualität – das Gute Leben, Sicherheit in der Krise (physische und psychische Gesundheit), Beziehungsqualität, Partizipation, Anerkennung, Gerechtigkeit (gleiche Bedingungen für alle in der Gesellschaft)

Wenn sich die Lage verschärft

- Was müssen wir unter allen Umständen sicherstellen?
- Was können wir loslassen, wenn Ressourcen knapp sind?

Ausblick

- Welche Werte haben uns als Organisation am meisten durch die Krise getragen?
- Welche Werte möchten wir vertreten haben in einer künftigen Taskforce?
- Welche positiven Aspekte können wir aus dem Lockdown/der Krisenzeit während der Pandemie, mitnehmen für unsere Kultur in «ruhigeren» Zeiten?
- Wie gehen wir mit einer ähnlichen Situation in Zukunft um?
- Gibt es ethische Spannungsfelder, die wir als Organisation erlebt haben, die uns für zukünftige Krisen helfen könnten?
- Gibt es Aspekte oder Spannungsfelder, die hier nicht erwähnt wurden?
- Woran merken wir, dass wir Anerkennung für unsere Arbeit erhalten?

Die Komplexität der ethischen Fragen regt zum Nachdenken an und unterstreicht jene Fragen, die sich viele von Ihnen bereits stellen und gestellt haben. Darauf gibt es keine generischen Antworten, die allgemeingültig sind. Ihre Antworten werden je nach Kontext sehr unterschiedlich ausfallen und das ist gut so. Es geht darum, einen Schritt weiterzugehen und sich zu fragen, wie man zu ethisch korrekten Antworten kommen kann, ohne in opportunistische Antworten zu fallen. Wir empfehlen Ihnen, sich immer wieder einmal eine kleine Auszeit zu nehmen und zu reflektieren, denn der Kontext ändert sich laufend und damit auch die Bedürfnisse der Kinder, Jugendlichen und aller Mitarbeiter*innen.

Anwendungsvorschlag

Die Ethik Impulse eignen sich zur Reflexion sowohl auf Teamebene, als auch in der Geschäftsleitung. Ein mögliches Vorgehen ist unten beschrieben. Das konkrete Vorgehen kann je nach Institution und Gruppengrösse angepasst werden. Wir beziehen uns hier auf eine Gruppengrösse von 3–8 Personen.

Vorbereitung

1. Reservieren Sie 1–2 Stunden für das ethische Rendez-vous.
2. Legen Sie fest, wer am ethischen Rendez-vous teilnehmen soll.
Achten Sie darauf, dass möglichst verschiedene Berufsgruppen, Ansichten, Perspektiven etc. repräsentiert sind, um eine breite Abstützung zu gewährleisten.
3. Wählen Sie die Ebene der Ethik Impulse aus, auf der Sie reflektieren möchten (z. B. Kinder/ Jugendliche, Fachpersonal oder Organisation).
4. Wählen Sie innerhalb der Ebene die Fragestellungen aus, mit denen Sie beginnen möchten (z. B. Kinder/ Jugendliche oder Unterstützungs-möglichkeiten, etc.). Schreiben Sie die zu diskutierenden Fragen auf einen Flipchart und nummerieren Sie sie.
5. Wählen Sie einen gemütlichen Raum, idealerweise mit Stühlen, Flipchart, Moderatorenkoffer, usw.
6. Legen Sie fest, wer die Reflexionssequenz leitet.

Einladung

Mit dem Flyer Ethik Impulse von Integras.

Durchführung

1. Beginnen Sie mit einer kurzen Achtsamkeitsübung von 5 min (z. B. *ankommen im Hier und Jetzt: Im Stehen: kreisen Sie den Kopf nach links und rechts, kreisen Sie die Schultern nach links und rechts, kreisen Sie den ganzen Körper nach links und rechts, lassen Sie die Kreise immer kleiner werden, bis Sie fest stehen.*)
2. Notieren Sie zunächst in Einzelarbeit auf Moderationskarten, was Ihnen zu den einzelnen Fragen in den Sinn kommt, was Sie dabei fühlen, was Ihnen wichtig ist. Für jede Frage und jede Antwort eine Karte.
3. Tauschen Sie anschliessend Ihre Ergebnisse gemeinsam aus. Eine Pinnwand für die Ergebnisse kann hier sehr hilfreich sein, eine freie Wand und Klebband reicht auch. Halten Sie die Gemeinsamkeiten und Spannungsfelder fest und diskutieren Sie diese eingehend.
4. Notieren Sie die in der Diskussion ermittelten gemeinsamen Werte.
5. Beschreiben Sie mit 1–2 Sätzen konkret, wie Sie diesen Wert in Ihrer Organisation konkret mit Inhalt füllen möchten (eine Art beschreibende Definition).
6. Überlegen Sie gemeinsam, wie Sie dies in Ihrem Alltag verankern können.
Braucht es dazu schriftliche, bildliche oder mentale Anker?
7. Wählen Sie zum Ausklang eine weitere Achtsamkeitsübung (z. B. *Strecken Sie sich und geben Sie Ihrer nächsten Person eine positive Rückmeldung für den Tag mit.*)
8. Vereinbaren Sie einen zweiten Zeitpunkt, an welchem Sie Ihre Erfahrungen austauschen.

- Die Ethik Impulse eignen sich auch zur Teambildung, Teamstärkung und Kulturbildung innerhalb der Organisation.
- Ebenso empfehlen wir, dass Teamleitungen diese Fragestellungen partizipativ mit Kindern und Jugendlichen reflektieren.

**Wir wünschen Ihnen stärkende
und inspirierende Momente**

Folgende Organisationen wurden interviewt:

Kantonales Jugendheim Aarburg, AG | Stiftung Kinderheim Brugg, AG | Lebensgemeinschaft Sonnalde, BE | Viktoria Stiftung Richigen, BE | Familea Durchgangsheim im Vogelsang, BS
Foyer des Bonnesfontaines, FR | Chalet Savigny, GE | Jugenddorf Knutwil, LU | Subito Kriseninterventionen, LU | Centre pédagogique de Malvilliers, NE | Familiehuus Steckborn, TG
Fondazione Amilcare, TI | Fondazione Vanoni, TI | Fondation de Verdeil, VD | Foyer Sainte Famille, VD
La Fontanelle, VS | Heilpädagogisches Zentrum Hagendorn, ZG | Fachorganisation AOZ, ZH
Heilpädagogische Schule Wetzikon, ZH | Heizenholz Wohn- und Tageszentrum, ZH

Projektteam:

René Schwyter, Schiess – Beratung von Organisationen AG (schiess.ch), Projektleitung | Nicole Ding, Projektmitarbeiterin Romandie und Tessin | Daniela Ritzenthaler, ethikbildung.ch | Corinne Noth, Stellvertretende Direktorin Fondation de Verdeil, Lausanne | Gabriele E. Rauser, Integras

Dieses Projekt wurde mit finanzieller Unterstützung der Rosemarie Aebi Stiftung realisiert.



Rosemarie Aebi
STIFTUNG

INTEGRAS

Fachverband Sozial-
und Sonderpädagogik

Association professionnelle
pour l'éducation sociale
et la pédagogie spécialisée

Integras Fachverband Sozial- und Sonderpädagogik

Rütistrasse 4, 8032 Zürich, T 044 201 15 00, integras@integras.ch, www.integras.ch

