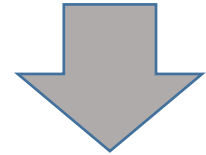




Dr. Andreas Dutschmann
Dipl.-Psych./Psychotherapeut
Supervisor BDP/Coach
www.drdeutschmann.de



**Version April 2019.
Kritiken und Anregungen
ausdrücklich erwünscht!**

Professioneller Umgang mit herausforderndem Verhalten

Schwerpunkt Schule

© Dr.A.Dutschmann 2019
Nachdruck und Verbreitung unter Quellenangabe gestattet

Theoria ex cura nascitur
(Die Theorie entsteht aus der Praxis)

Breites Spektrum von Lösungsansätzen

Herausforderndes Verhalten, Aggressionen und Gewalt sind komplexe und vielgestaltige Phänomene. Die Erwartung, dass man solche generell mit einfachen „praktischen“ Tricks oder formalen Vorgaben nachhaltig in den Griff bekommen könnte, ist lebensfern und in der Regel erfolglos.

In der Praxis muss man deshalb flexibel auf verschiedene Ansätze zurückgreifen, z.B.:

- ➔ **Ansatz 1:** Schulorganisatorische Vorgaben, z.B. **lebensnahe** Schulordnungen.
- ➔ **Ansatz 2:** Aktuelles Coping - Aktuelles Problemverhalten **mit möglichst wenig Aufwand** in den Griff bekommen, ohne unbedingt auf Ansatz 1 zurückgreifen zu müssen. Dabei steht die **Prävention** im Vordergrund.
- ➔ **Ansatz 3:** Analyse und strategische Planung. Dieser Ansatz ist bei überdauernden Problemen, die nicht über Ansatz 1 und 2 zu bewältigen sind, erforderlich
- ➔ **Ansatz 4:** Extramurale Hilfen, wie z.B. Schulpsychologischer Dienst, Kinder- und Jugendpsychiatrien bei Problemen, die durch die anderen Ansätze nicht oder nur teilweise abgedeckt werden können.

Jeder Ansatz bietet **Möglichkeiten** und **Grenzen**. Die Kunst ist es, diese zu erkennen und pragmatisch in der Praxis zu berücksichtigen.

Ansatz 1: Schulorganisatorische Vorgaben, hier: lebensnahe Schulordnungen.

Lebensnahe Schulordnungen sind Leitfäden, die Lehrkräften (LK) und Kindern (incl. Jugendlichen) Sicherheit vermitteln sollen. Folgende Kriterien müssen erfüllt sein, damit Schulordnungen nicht „Zahnlose Papiertiger“ ohne praktische Relevanz bleiben:

- a) Verständlichkeit für alle Betroffenen, d.h.:
- b) Verneinungen möglichst vermeiden!
Aussagen, wie „*Wir schlagen nicht!*“ oder „*Keine Gewalt!*“ haben besonders für jüngere

Kinder keine Handlungsrelevanz (Raucher mögen mal bitte NICHT ans Rauchen denken!)

Besser: „Schlagen verboten!“, „Wer etwas beschädigt, muss das bezahlen!“ etc.

- c) **Konkrete** kindgemäße Formulierungen benutzen!

Aussagen wie: „Wir gehen respektvoll miteinander um“ sind sinnvolle curriculare Themen, z.B. im Ethikunterricht. In Schulordnungen haben sie dagegen einen begrenzten Wert, da sie oft nicht verstanden werden und z.B. in Stresssituationen selten Handlungsrelevanz besitzen.

Besser: „Wir benutzen höfliche Begriffe, wie „Danke!“, „Bitte!““

- d) Die Schulordnung muss auch **klare Sanktionen** (z.B. Ordnungsmaßnahmen) enthalten, die deutlich machen, dass bestimmte Verhaltensweisen nicht geduldet und ggf. spürbar geahndet werden.

Zu diesem Punkt werden in Kollegien oft kontroverse, bedenkenreiche Diskussionen geführt. Das kann dazu führen, dass man sich selbst in seinen Interventionsmöglichkeiten blockiert. Ein gesunder professioneller Pragmatismus im wohlverstandenen Interesse der Schülerschaft ist hier gefordert.

- e) Die Sanktionen sollten möglichst zeitnah erfolgen, einen Wiedergutmachungseffekt enthalten und auch wirkliche Betroffenheit erzeugen.
f) Übersichtlichkeit!

Zu viele Regeln verwirren und prägen sich nicht ein. Weniger ist mehr!

Hilfreich ist es, wenn den LK ergänzend Handlungsleitlinien zur Verfügung stehen, z.B. Vorgehen bei Respektlosigkeiten, Gewalthandlungen etc. Eine organische Verknüpfung mit der Schulordnung und durchdachte ideologiefreie **curriculare Maßnahmen** sind sinnvoll.

Ansatz 2: Aktuelles Coping - Aktuelles Problemverhalten mit möglichst wenig Aufwand in den Griff bekommen.

Ansatz 2 und Ansatz 3 beruhen auf der 3-Aspekte-Strategie

(s. Graphik rechts und Näheres im Hand-out auf www.drdeutschmann.de/downloads).

Jetzt zunächst zum Ansatz 2:

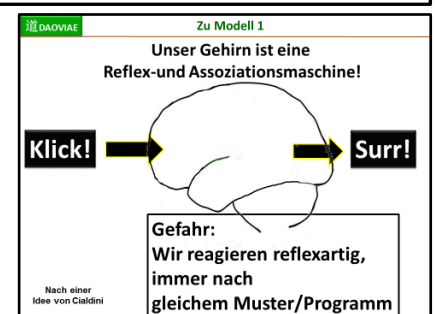
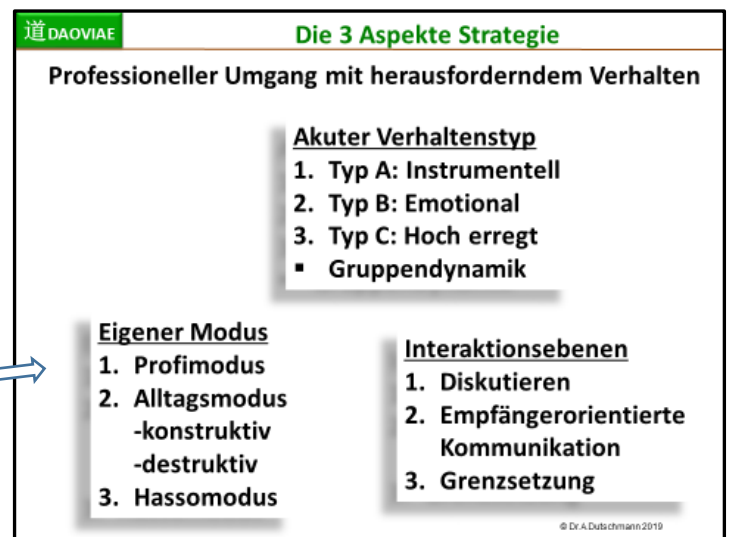
Grundstrategien:

Handle **immer** im PROFIMODUS!

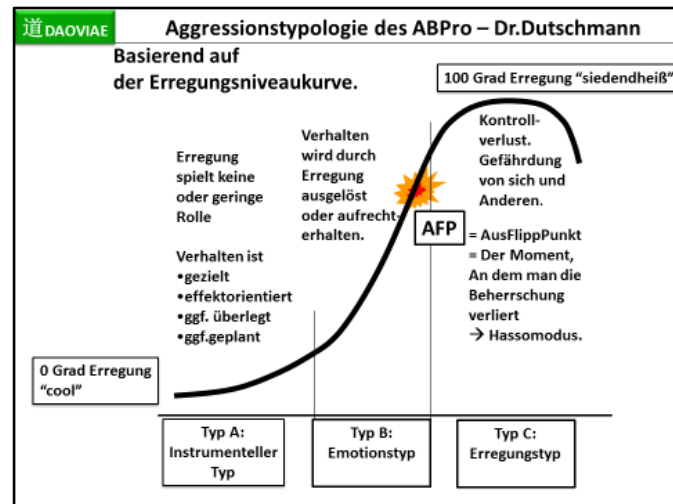
Achtung! Profimodus heißt nicht unbedingt das Umsetzen bestimmter Methoden, sondern ist in erster Linie eher eine HALTUNG.

Das heißt:

1. Vermeide unreflektierte automatische Reaktionen (Klick-Surr, s. Graphik rechts).
2. Handle besonnen.
3. Gehe davon aus, dass in der akuten Situation ein „Programm“ abläuft.
4. Versuche, dieses Programm zu erkennen, unterbreche es rechtzeitig und übernimm die Initiative.



5. Bewerte das Problem als „*Interessante Herausforderung*“.
6. Orientiere dich zunächst an der A-B-C-Typologie (s. Graphik Erregungsniveaueurve und Typologie). Achtung! Es gibt auch Misch- und Übergangstypen.
7. Achte besonders auf die non- und paraverbalen Signale, die du selbst aber auch das Kind ausstrahlt.
8. Orientiere deine Reaktion am vermutlichen Handlungstyp, den der Aggressor in diesem Moment aktualisiert:



Typ A: Zielgerichtet um etwas zu erreichen?

- Intervenierte möglichst knapp
- Entziehe Erfolgserlebnisse
- Sanktioniere ggf. Verhalten (möglichst zeitnah, berufe dich auf –hoffentlich lebensnahe-Schulordnung)
- Fördere angemessenes Alternativverhalten

Typ B: Erregungsgeleitet?

- Intervenierte frühzeitig
- Gib Richtung vor, lenke
- Konfliktmanagement
- Deeskalieren



Typ C: Höchste ungesteuerte Erregung?

- Intervenierte frühzeitig
- Sorge für Sicherheit
- Deeskalieren



Achte auch auf EIGENES Erregungsniveau!

Potentielle Auswirkungen von Erregung:

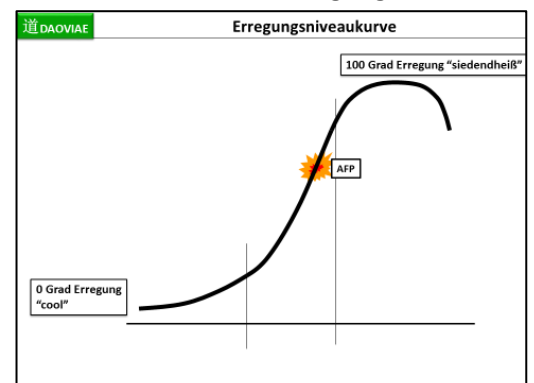
- Denkvermögen wird eingeschränkt.
- Man handelt –klick-surr- unbesonnen.
- Man trägt zur Eskalation bei.
- Man läuft Gefahr, Opfer von Typ-A-Provokationen zu werden.

Achtung: EIGENE Körpersprache beobachten und ggf. kontrollieren!

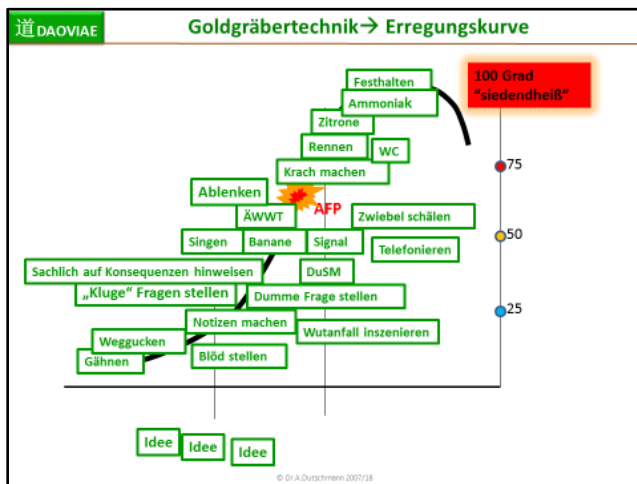
9. Dokumentiere Ereignis und führe es einer **EVALUATION** im Team zu.
10. Diskutiere hier auf Augenhöhe (kollegial, sachlich, wertfrei):
 - Was hat gut funktioniert und warum? - Was hat **nicht** gut funktioniert und warum?
 Sammle Ideen für den Umgang mit zukünftigen ähnlichen Ereignissen.
11. Nutze dazu die „**Goldgräbertechnik**“ z.B. mit Hilfe der **Erregungsniveaueurve**:
 Ideen werden auf Ihre Brauchbarkeit (und ihre Grenzen) überprüft und einer Stelle auf der **Erregungsniveaueurve** zugeordnet.

Eine Technik, die z.B. ohne viel Erregungsbeteiligung hilfreich ist, könnte bei hoher Erregung schädlich sein. Dieses Bewusstsein vermeidet den typischen **Klick-Surr-Denkfehler** von chronischen **Ja-Aberologen** (s. Ausführungen zu **Ansatz 3**). Diese meinen, eine Technik, die nicht unter allen Bedingungen brauchbar ist, sei generell wertlos.

Tipp: Entsprechende permanente Pinnwand im Lehrerzimmer



Beispiele Goldgräbertechnik, Ideen aus der Praxis:



Beispiel:

Banane = vielfältig einsetzbar.

Z.B. zwei Kinder streiten sich. Das Erregungsniveau ist noch relativ gering. Mache auf dich aufmerksam: „Hallo Peter, Hans!“ und werfe ihnen die Banane zu. Mit großer Wahrscheinlichkeit werden sie reflexartig (klick-surr) versuchen, die Banane aufzufangen. Der Konflikt ist unterbrochen. Das geht natürlich auch mit einem Apfel oder anderen Gegenständen.

Man kann beiden Kindern auch ein Stück Banane anbieten.

Essen und Streiten passen nicht zueinander. Der Fructose in der Banane kann zudem positive Auswirkungen auf die Befindlichkeit haben.

Diese Methode ist NICHT bei höherer Erregung geeignet.



Beispiel:

Körperliche Nähe = Generell gute Kontrolltechnik.

Aber! Bei leichter Erregung z.B. in Verbindung mit sanfter Berührung kann dies deeskalierend, bei höherer Erregung provozierend wirken. Bei sehr hoher Erregung (Typ C) gefährlich! Dann besser **Körperliche Distanz**.

Tipp:

Ein Zuviel an Angebote kann verwirren.

Deshalb: Für sich selbst zunächst einige

Techniken aussuchen. Wenn kein Erfolg →

evaluieren, ggf. etwas anderes ausprobieren!

Gedanken zum Thema Gruppendynamik

Ist man als LK nicht Herr der Gruppendynamik in der Klasse, läuft man Gefahr, dass diese einem entgleitet. Grundregeln sind deshalb:

- Zeige Präsenz
- Behalte Übersicht („Augen hinten“)
- Sorge für breite Aktivierung
- Sorge für Unterrichtsfluss
- Konzentriere dich auf **positive** Dynamiken
- Reagiere möglichst **knapp** auf Störungen
- Handle besonnen
- Interveniere frühzeitig, z.B. über ein vereinbartes Signalsystem („Gelbe Karte“)
- Nutze die vielen Möglichkeiten der **nonverbalen** Interaktion
- etc.

Es lässt sich oft nicht vermeiden, auch klare Grenzen zu setzen. Manche LK zeigen hier Hemmungen, da sie meinen, dass dies einem „humanistischen“ oder „demokratischen Weltbild“ widerspricht.

Aber auch Demokratie setzt Grenzen. Die Schule darf in dieser Beziehung kein vom realen Leben abgekoppelter Mikrokosmos sein.

Die Realität ist, dass einer LK schnell die Kontrolle entgleiten kann, wenn sie z.B. permanent Opfer von Typ-A- Provokationen ist und sich mit „philosophischen“ Überlegungen selbst blockiert. Die „Täter“ sind meistens desinteressiert an der „humanistischen“ Einstellung ihres „Opfers“. Die lachenden Mitschüler und die „Action“ im Hier und Jetzt, die sie erzeugt haben, sind für sie relevanter als das hilflos wirkende „pädagogische Gequatsche“ der LK (=Kontingenzprinzip).

In solchen Fällen muss man dem „Täter“ aber auch der Klasse unmissverständlich demonstrieren, wer hier der „Chef“ ist. Anderenfalls überlässt man dem „Täter“ die Chefrolle.

Hier sollte man die drei Kriterien von LATANÉ zugrunde legen:

1. Stärke („strength“)
2. Unmittelbarkeit/Kontingenz („immediacy“)
3. Spürbar Menge der Einflüsse („number of sources“)

Praktisch heißt das, dass die LK in Problemsituationen selbstsicher, deutlich auftreten muss (=Stärke). Erregte Vielredner haben hier schlechte Karten.

Zeigt man persönliche Betroffenheit, z.B. bei sexistischen Beleidigungen, wird dies vom Täter und der Klasse als Schwäche empfunden und reizt zu weiteren Provokationen (s. Beispiel unten).

Hilfreich ist es, wenn Reaktionen im Rahmen von **Ansatz 2** zur Verfügung stehen(=Unmittelbarkeit).

Greifen diese nicht, müssen in der Schulordnung kodifizierte Sanktionen verfügbar sein (**Ansatz 1**).

Hier kann schon eine glaubhafte Ankündigung wirken (=Unmittelbarkeit). Kann man sich auf gemeinsam erstellte Regeln berufen, die durch Klassenkameraden, Schulleitung, Kollegium und Schulkonferenz gestützt werden, erhöht man den Druck (=spürbare Menge der Einflüsse).

Ansatz 3: Analyse und strategische Planung

Dieser Ansatz ist bei überdauernden Problemen hilfreich, die nicht nachhaltig mit Maßnahmen im Sinne von **Ansatz 1** und **Ansatz 2** bewältigt werden können.

Ziele:

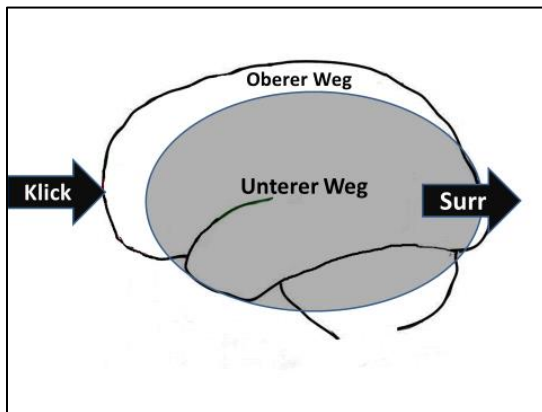
- Eventuelle persönliche Betroffenheit wird ersetzt durch eine professionelle METAHALTUNG
- Erstellen von Hypothesen bez. Zusammenhänge
- Erstellen gezielter Lösungsstrategien
- Nachhaltige konstruktive Veränderung.

Sehr häufig ist hier die Zusammenarbeit mit außerschulischen (extramuralen) Facheinrichtungen erforderlich.

Lehrkräfte benötigen eine hohe **Kontextsensibilität**. Sie müssen also fähig sein, ihr Problemlöseverhalten den jeweiligen Bedingungen anzupassen. Konzepte, die lediglich jeweils auf festgelegten Regeln, Verwaltungsvorgaben, allgemeinen „Tricks“ oder kognitiv-verbaler Vermittlung bestehen, haben deshalb sehr enge Grenzen. Erforderlich sind Werkzeuge, die helfen können, diese Grenzen zu identifizieren und ggf. zu erweitern.

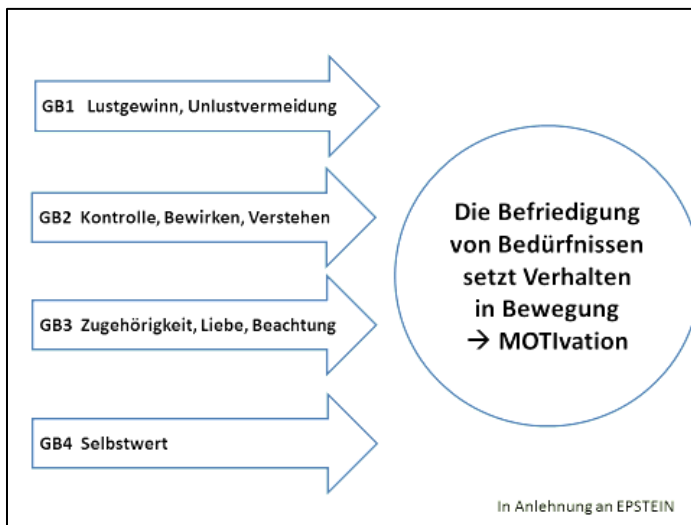
Hier haben sich vier bewährte **Konfliktanalysemodelle (KAM)** bewährt. Mit ihnen ist es möglich, für die Entstehung der meisten Konfliktdynamiken Hypothesen zu erstellen und daraus **kontextsensible** Interventionsmöglichkeiten abzuleiten. Die Modelle beziehen sich ausdrücklich nicht nur auf die Befindlichkeiten und Verhaltensweisen der Kinder- und Jugendlichen, sondern auch auf die Bezugspersonen (Lehrpersonal, Eltern etc.). Sie sind deshalb auch für den Alltagsgebrauch nützlich.

Konflikt-Analyse-Modelle (KAM)



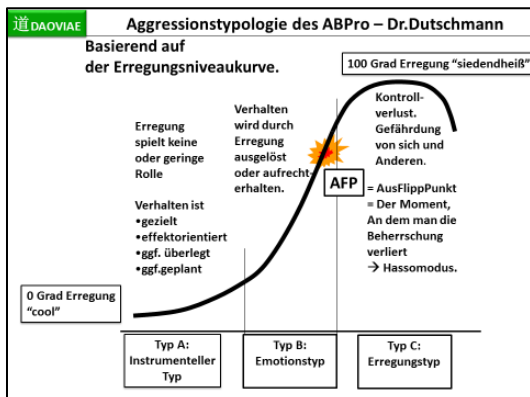
Modell 1: Die Art der Informationsverarbeitung

Oberer Weg: Rational, überlegt
Unterer Weg: Emotional, erregt, betroffen, "animalisch" etc. (LeDOUX)
Klick-surr: Automatisch, reflexartig, programmiert. (CIALDINI)

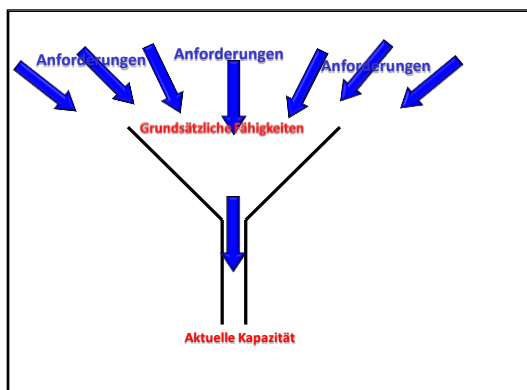


Modell 2: Die Grundbedürfnisse des Menschen (GB)

In der Praxis auf **zeitliche Nähe achten (Kontingenz)!**
 Eine unmittelbare Strafe oder Belohnung ist wirksamer als eine zeitlich nicht kontingente. Maßnahmen längere Zeit nach dem Ereignis sind oft unwirksam.



Modell 3: Die Erregungsniveaueurve und die Verhaltenstypologie s.a. oben Ansatz 1!



Modell 4: Das Trichtermodell - Wieviel Informationen kann ein Mensch in einem bestimmten Zeitraum verarbeiten

Anwendungsbeispiel:

Ein Schüler provoziert die Lehrerin wiederholt respektlos mit sexistischen Ausdrücken. Sie reagiert empört und sieht sich in ihrer negativen Einstellung gegenüber dem Jungen bestätigt.

Analyse mit KAM (Konflikt-Analyse-Modelle)

Aus der Perspektive der Lehrerin:

Modell 1: Sie reagiert klick-surr, reflexartig, im **destruktiven Alltagsmodus**.

Sie wird dadurch zum Opfer des Typ-A-Verhaltens des Schülers.

Modell 2:

GB1- Provokation des Jungen bereitet ihr Unlust.

GB2- Sie fühlt sich hilflos.

GB3- Sie fühlt sich abgelehnt.

GB4- Ihr Selbstwertgefühl wird verletzt.

Alles das führt zu Frustration und ggf. zu Aggression →

Modell 3: Ihre Erregung steigt, das Denkvermögen sinkt, Professionalität wird eingeschränkt = Typ-B-Verhalten.

Modell 4: Die Erregung engt die Wahrnehmungsfähigkeit ein (ggf. „Tunnelblick“) und verringert ihr Handlungsspektrum.

Eigener Modus

1. Profimodus
2. Alltagsmodus
-konstruktiv
-destruktiv
3. Hassmodus



Aus der Perspektive des Schülers:

Modell 1: Die Lehrerin ist ein Auslöser - Klick-Surr- für seine Provokation. Er hat erlebt, dass sich das Problemverhalten ihr gegenüber „lohnt“, denn →

Modell 2:

GB1 - Die Erregung der Lehrerin macht ihm Spaß.

GB2 - Er merkt, dass er etwas bewirkt hat.

GB3 - Die Mädchen in der Klasse finden das „cool“.

GB4 - Sein Selbstwertgefühl wird gestärkt. Deshalb -

Modell 3: „Cooles“ Typ-A-Verhalten.

Das Problemlöseverhalten der Lehrerin ist Teil des Problems. Sie vermittelt ihm mehrere Erfolgserlebnisse. Die Wahrscheinlichkeit, dass er das Problemverhalten der Lehrerin gegenüber wieder zeigt, steigt.

Lösungsstrategien:

1. Schalte im Akutfalle in den **Profimodus**.
2. Erwerbe ein breites Spektrum von Handlungsmöglichkeiten.
3. Entziehe dem Schüler die Erfolgserlebnisse (s. Modell 2).
4. Sanktioniere ggf. Verhalten (s. Modell 3 - Typ A).
5. Biete ihm Möglichkeiten, seine Bedürfnisse auf angemessene Art zu befriedigen (s. Modell 2). Fördere entsprechendes Alternativverhalten.

Eigener Modus

1. Profimodus
2. Alltagsmodus
-konstruktiv
-destruktiv
3. Hassmodus



Taktiken (praktische Umsetzung):

Zu 1:


- **Nicht vergessen:** Es geht hier um die konstruktive Änderung eines Problem**VERHALTENS!** Pädagogisch kontraproduktiv und ethisch fragwürdig ist es jedoch, einen Menschen generell abzuwerten oder zu verurteilen.

- Vermeide reflexartige Klick-Surr-Reaktionen. Versuche, wenn möglich, Zeit zu gewinnen. Nutze die Gelegenheit, ggf. deine Emotionen herunter zu regeln und über eine angemessene Reaktion nachzudenken (s. „**Goldgräbertechnik**“!)
- Reagiere absolut „cool“, denn dadurch kann man nachdenken und professionell reagieren. Wenn dir das gelingt, wirst du in Zukunft als Aggressionsobjekt weniger „interessant“ sein.
- Beurteile das Problemverhalten als „interessant“ statt z.B. als „empörend“. Wie kommt der Junge dazu, ausgerechnet DICH als Opfer auszuwählen? Wie kann **ich** lernen, auf Provokationen gelassener zu reagieren?
- Ziehe in Erwägung, ob deine eigene Abneigung gegen den Jungen eine Rolle spielen könnte. Baue ggf. eine Beziehung zu ihm auf, ohne dich anzubiedern.

Zu 2:

- Erwerbe eine Vielfalt von Aktions- und Reaktionsmöglichkeiten, weil man dadurch in der Praxis flexibler und situationsangemessener reagieren kann → **Goldgräbertechnik** (s.o.).
- **Falls letztere (oder ähnliches) noch nicht etabliert sein sollte, ist jetzt höchste Zeit! Ohne die vielen Ideen aus dem Kollegium ist man in der Praxis oft hilflos.**

Zu 3:

- Gehe davon aus, dass deine Emotionen ein wichtiges Erfolgserlebnis für den Schüler sind. Also auch deswegen „cool“ bleiben.
- Schätze ab, auf **welcher Ebene** man in diesem Moment mit ihm interagieren sollte. 
- Hier eher Ebene **Grenzsetzung** und möglichst **nonverbale** Reaktionen.
- Vermeide Diskussionen. Mit vielen Worten könnte auch deine Betroffenheit deutlich werden – ein Erfolgserlebnis für den Schüler. Demonstriere z.B. eher Langeweile (Verhaltenes Gähnen etc.).
- Achte besonders auf die nonverbalen Aspekte der Kommunikation (Mimik, Tonlage etc.).
- Vermeide Erfolgserlebnisse für das Problemverhalten unter Nutzung entsprechender Tipps aus der „**Goldgräbertechnik**“ im Kontext von **Ansatz 1** (s.o).

Interaktionsebenen

1. **Diskutieren**
2. **Empfängerorientierte Kommunikation**
3. **Grenzsetzung**

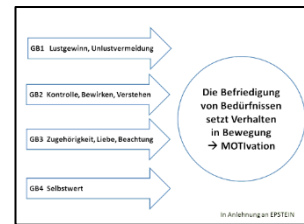
Zu 4:

- Reagiere ggf. deinerseits mit einem treffenden „coolen“ Spruch, der zeigt, dass du persönlich nicht beeindruckt bist und ihm klare Grenzen zu setzen vermagst. Der Spruch könnte ggf. bis zu einem gewissen Grad **seiner** Denk- und Sprachwelt entsprechen. Die Chance, dass er versteht, wird erhöht. Dein grundsätzliches „Weltbild“ ist ihm egal. Bitte Kritiker eines solchen Vorgehens um bessere und lebensnahe Vorschläge.
- Sorge für das Aufstellen eines entsprechenden Sanktionskataloges, auf den du dich „ganz cool“ – wie eine „Sachbearbeiterin“ berufen kannst. Bestehen entsprechende Vereinbarungen mit den Eltern?
- Biete ihm ggf. Hilfe an, wie er den drohenden Sanktionen entgehen kann.
- Diskutiere im Kollegium die Verständlichkeit und die Praxisrelevanz der Hausordnung. Ist diese konkret formuliert? Enthält sie lebensnahe und kindgemäße Handlungsanweisungen? Ist sie motivierend? Sind klare und betroffen machende Konsequenzen festgelegt?

Zu 5:

- Analysiere im Team Motive für das Verhalten des Jungen. Wodurch würde es sich für den Jungen „lohnen“, Alternativverhalten zu zeigen?

- **Wie soll dieses Alternativverhalten konkret aussehen?**
- **Welche Hilfestellungen können wir für das Erlernen angemessener Verhaltensweisen bieten?**
- **Wie können wir zeitnah, unmittelbar (kontingent) darauf reagieren, um es zu verstärken.**



Sollte der Schüler noch weitere gravierende Verhaltensauffälligkeiten zeigen, extramurale Hilfe suchen. Nicht alle Probleme sind allein durch pädagogische Mittel in den Griff zu bekommen!

Achtung: Auch Systembedingungen und Teamdynamiken berücksichtigen!

Ansatz 1 und Ansatz 2 funktionieren nur bei intakten Teams/Kollegien. Folgende destruktiven Probleme könnten sich z.B. ergeben.

➔ Problematische Problemlösekultur

In solchen Teams wird z.B. überwiegend geklagt oder nach endlosen Diskussionen kann man sich auf keine gemeinsame Strategie einigen.

Hier ist Leitungsgeschick gefragt, das Einfühlungsvermögen aber auch Fähigkeit zur Strukturgebung erfordert. Man sollte in diesem Sinne die Nöte und Klagen von Teammitgliedern ernst nehmen, aber dennoch dafür sorgen, dass man zu Ergebnissen gelangt. Dafür ein Vorschlag im Zusammenhang mit Aktivitäten von Ansatz 2.



Die 3-Facetten-Technik

- Ein Drittel der zur Verfügung stehenden Zeit für das Äußern von Sorgen, Klagen, Kritiken.
- Ein Drittel für Problemdefinition und Analysen.
- Ein Drittel für die Entwicklung von Problemlösestrategien.

➔ Mangelnder Support

In Problemsituationen ist es wichtig das Gefühl zu haben, vom Kollegium verstanden und unterstützt zu werden. Ist das nicht der Fall, kann das enorm verunsichern. Hilfreich sind die hier geschilderten Problemlöseansätze.

Es sollten aber auch formal festgelegte Supportstrategien vorliegen. S. z.B.:



„Notfallordner“ NRW

oder „Eventmanagertechnik“ (s. www.drdutschmann/download)



Standardprozedere bei Gewalthandlungen

„Eventmanager (EM)“
= der MA, der als erster mit der Gewalthandlung konfrontiert wird

Aufgaben EM:

1. Übernimmt verantwortlich Leitung und Organisation des Ereignisses
2. Steuert „Täter“ (Profimodus!)
-Info: Umgang mit heißer Gewalt
3. Gibt ggf. Anweisungen an die „Assistenten“ im Hintergrund

„Assistenten“
= alle anderen anwesende MA stehen diskret im Hintergrund bereit.

Aufgaben Assistenten:

a) Automatische Aufgaben:

1. Sichern EM ab (Schutzauftrag!)
2. Entfernen Publikum
3. Entfernen gefährliche Gegenstände

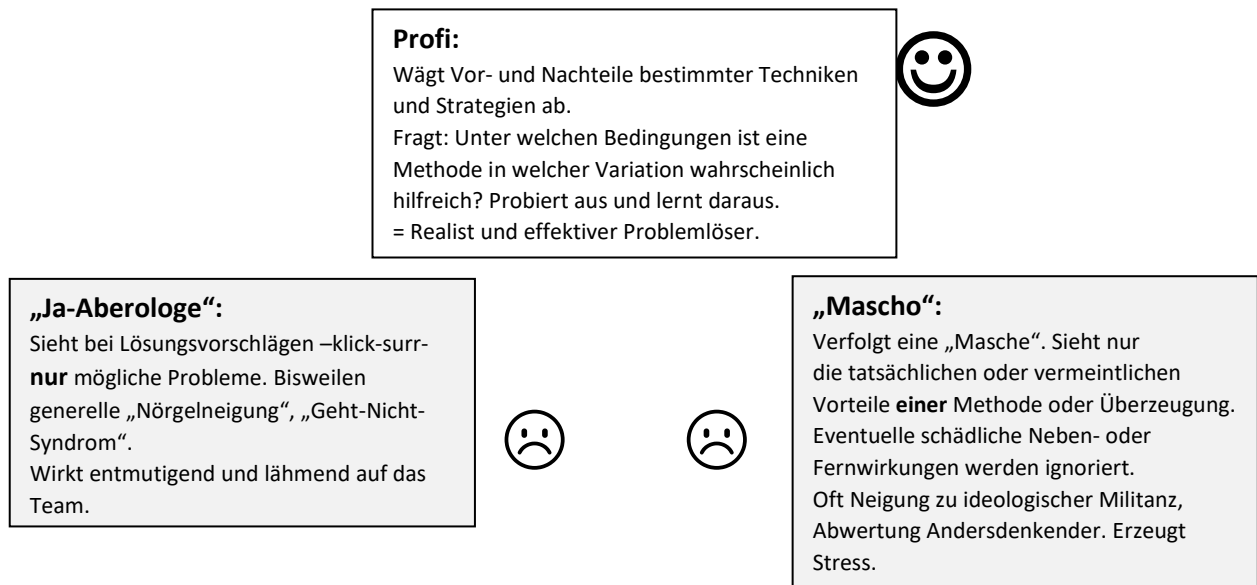
b) Wenn erforderlich:

1. Nehmen Anweisungen des EM entgegen
2. Tauscht Rolle mit EM, falls erforderlich

➔ Problematische Teammitglieder

In Einzelfällen können auch problematische Personen zur Erfolgsgefährdung beitragen. Dies ist besonders dann der Fall, wenn sich mehrere davon in einem Team befinden.

Zur Identifizierung kann folgende Typologie hilfreich sein:



Weitere potentielle Problempersonen s. „3-Aspekte-Strategie“ (www.drdeutschmann.de/downloads).

Nutzung als Ressource:

Meistens reagieren Teams genervt auf destruktive Persönlichkeiten.

Zu bedenken ist jedoch, dass es oft zu Teamentscheidungen kommt, die stark von Harmoniebedürfnis oder gruppendynamischen Prozessen beeinflusst sind. Dies kann durchaus zu Fehlentscheidungen führen. Man kann sich hier die Sensibilität von „Ja-Aberologen“ für tatsächliche oder vermeintliche Probleme zunutze machen (utilisieren) und deren Ansichten **maßvoll** in den Entscheidungsprozess einfließen lassen, um potentielle Fehler vorzusehen. „Maschos“ können ebenfalls bei der Entscheidungsfindung konstruktive Beiträge leisten, da ihre Ansichten oft durchaus nützliche Elemente beinhalten.



Literaturempfehlungen



„Die 3-Aspekte-Strategie“ (oder „3-mal-3-Strategie“)
s. www.drdeutschmann.de/download

Dutschmann, A. (1999). Aggressivität und Gewalt bei Kindern und Jugendlichen -Steuerung fremdgefährdenden Verhaltens. Tübingen: DGVT-Verlag

Dutschmann, A. (2000). Verhaltenssteuerung bei aggressiven Kindern und Jugendlichen - Der Umgang mit gezielten -instrumentellen- Aggressionen. Tübingen: DGVT-Verlag

Dutschmann, A. (2000). Aggressionen und Konflikte unter emotionaler Erregung -Deeskalation und Problemlösung. Tübingen: DGVT-Verlag



„Notfallordner“ NRW

Weitere s. „3-Aspekte-Strategie“