

Ergebnisse der „interaktiven Phase“ zum Vortrag „Wo ist eigentlich das Problem? – Versuch einer Einordnung und Ursachenanalyse“

Die Teilnehmenden wurden aufgefordert, ihre größte Motivation, die größte Belastung sowie die größte Herausforderung in der Arbeit im ASD zu benennen und anschließend anhand von Punkten zu bewerten



Ergebnisse der „interaktiven Phase“ zum Vortrag „Wo ist eigentlich das Problem? – Versuch einer Einordnung und Ursachenanalyse“

Größte Belastung

17

mangelnde Führung

10

Leitung - Personalmanagement
 ASD - Fluktuation Vakanten
 Mitarbeiter - Einbürgerung

20

Hoher Verantwortungsdruck bei schlechter personeller Besetzung

viele, aber individuell und nicht bis ins Detail da festzulegen

Zeitalläufe bei Einstellung

Emotionen

→ ...
 → ...
 → ...

13

Reduktion des ASI auf keinen Kinderschutz
 → Sicherheitsdienst
 → Sinnerklärung

Überlastung

Stellenbesetzungsdauer

5

befristete Arbeitsverträge

2

widersprüchliche Anforderungen

keine kontinuierliche Besetzung der ASD-Stellen

Viele Überfahrene Mitarbeiter trauen mit befristeten Verträgen

Mitarbeiterwechsel

- Entlassungen
- Beschäftigungswendungen
- Bezie
- Zülpferinnen

13

Einstellungsverfahren zu langwierig

Öffentliche Personalverwaltung

Ergebnisse der „interaktiven Phase“ zum Vortrag „Wo ist eigentlich das Problem? – Versuch einer Einordnung und Ursachenanalyse“

Größte Herausforderung

18 Kultur + Haltung

17 Herausforderung
Vision eines -positiv-wahrgenommenen, Ambitionierenden
ASBS

2 Herausforderung
→ bessere Bildung
→ an wenig -Antrieb
→ große Belastungen
→ Belastungs-komplexe, unkontrolliert
→ Quantitative -Quantitative -pa -pa -pa
→ Selbstverleugung

3 qual. Personal - Dienstleistungen
Abhängigkeit mit unkontrolliertem Personal

8 Entscheidungsträger
sensibilisieren und überzeugen

2 Einarbeitung
junger Kolleg*innen
→ Eigenverantwortung!

3 Überregulierung & zu viele Strukturen
Veränderung - wach - durch

3 komplexe Problem -
lagen

10 SPANNUNGSFELDER
Zerfall in kleinen
sozialen Gruppen -> Vernetzung

Lebensmüdigkeit
Arbeitsbedingungen
unter einem Hut

1 Nicht nur
betriebl. sondern
auch -> Intern

2 auf Leitungsebene:
Fachspezifisches
Personalentwicklungs- und
-Gewinnungskonzept

5 den 3. Wandel
„wuppen“ und
Begeisterung

2 auf Leitungsebene:
innerhalb des Verwaltungs-
krieges zu überleben

2 Verfahrensbeschleunigung
bei Einstellung

10 Rollenverständnis
Haltung
neue Herausforderungen in der
Arbeit