

# Arbeitsgruppe 2: Rollenklärung und kontinuierliche Rollenstärkung: Wer bin ich und wenn ja wie viele?



Quelle: Fotolia

**Gewonnen, gekommen, geblieben...  
Was sind attraktive Arbeitsbedin-  
gungen für sozialpädagogische  
Fachkräfte im ASD?**

Deutsches Institut für Urbanistik  
in Kooperation mit der BAG ASD/KSD

**Berlin, 23.10.2018**

Dr. Hildegard Pamme  
LWL-Landesjugendamt Westfalen, Münster

# Vorstellung

Eine typische  
Handbewegung!

Name, Funktion

Mein Anliegen im  
Workshop ist...

Was heißt Rolle?

# Was erwarten die folgenden Personen/Institutionen/... von den Fachkräften?

**Bitte schreiben Sie die drei wichtigsten Erwartungen auf je eine Karte – jeweils aus der Sicht der jeweiligen Person/Institution!**

1. Klient/-innen
2. freie Träger
3. Kita/Schule
4. Kolleg/-innen
5. ASD-Leitungsebene
6. Leitungsebene Jugendamtsebene
7. Verwaltungsspitze: Dezernent und „drüber“
8. Kämmerer
9. JHA
10. Öffentlichkeit
11. Familiengericht
- 12. weitere?!?!**

Wie kann die Rolle im  
ASD geklärt und  
gestärkt werden?

# 1. Wann kann man aus **individueller Sicht** von einem „attraktiven“ Arbeitsplatz sprechen?

Suchrichtung I

**Machen Sie sich ein Bild von der Arbeitszufriedenheit/  
der psychischen Belastung Ihrer Fachkräfte**

## **Leistungserleben, Selbstwirksamkeit und Wachstumsgefühl**

1.7 Wie zufrieden sind Sie mit der Möglichkeit bei Ihrer täglichen Arbeit ...					
Wenn Sie mit einem Aspekt „gar nicht zufrieden sind“, kreuzen Sie eine 1 an. Wenn Sie mit einem Aspekt „teils/teils“ zufrieden sind, kreuzen Sie eine 3 an. Wenn Sie mit einem Aspekt „sehr zufrieden sind“ sind, kreuzen Sie eine 5 an.					
Entwicklungsmöglichkeiten	gar nicht		teils/teils		sehr zufrieden
	1	2	3	4	5
1. ... eigene Initiative ergreifen zu können?					
2. ... neue Dinge kennenzulernen?					
3. ... eigenes Fachwissen anwenden zu können?					
4. ... ihre eigene Persönlichkeit weiterentwickeln zu können?					
5. ... sinnvolle Dinge zu tun?					
6. ... Wichtiges zu bewirken?					

# 1. Wann kann man aus **individueller Sicht** von einem „attraktiven“ Arbeitsplatz sprechen?

Machen Sie sich ein Bild: Suchrichtung III

**Die Aufgabe im ASD an sich bringt Anforderungen mit sich.  
Wie intensiv nehmen Sie diese Anforderung wahr?  
Wie gut können Sie mit der Anforderung umgehen?**

- beratend/unterstützend und überwachend tätig zu sein
- mit mehrdeutigen und zum Teil widersprüchlichen Auftragslagen konfrontiert zu sein
- Entscheidungen zeitnah kaum in ihrer Nützlichkeit für Klient/-innen überprüfen zu können.
- Hilfebedarfe unter den Vorzeichen finanzieller Möglichkeiten bewerten zu müssen
- den zeitlichen Verlauf eines Arbeitstages nicht genau planen zu können
- eigene Gefühle und Überzeugungen aus sozialpädagogischen Erwägungen hintanzustellen
- eigenes Handeln kontinuierlich zu reflektieren
- emotionale Extremsituationen zu bewältigen
- unter Zeit- und Handlungsdruck leistungsfähig zu sein
- Abweichungen von Erwartungen und Ergebnis handhaben zu können
- zeitnah- und flexibel Handlungsmöglichkeiten für Klient/-innen zu entwickeln

# Zwischenfazit I: Arbeitszufriedenheit und psychische Belastung in den Blick nehmen und Rollen klären!

## Eckpunkte für die Gestaltung des „Attraktivitätsprozesses“



Klaus-Uwe Gerhardt / pixelio.de

1. Leitungs- und Fachkräfte brauchen **Kommunikationsorte** und Verfahren, um über Arbeitszufriedenheit und psychische Belastung ins Gespräch zu kommen
2. Dazu ist eine **Kultur des Dialogs** nötig: Es liegt in der Natur der Rollen, dass Leitung- und Fachkräfte eine jeweils andere Sicht auf das Thema haben: Das braucht Übung.
3. Maßnahmen zur Steigerung der Zufriedenheit und Entlastung haben einen hohen **subjektiven Faktor**. Machen Sie es passend!

### Widerspruch – Ergänzungen – eigene Erfahrungen – neue Aspekte

- **Arbeitsgruppe 2:** ROLLENKLÄRUNG und kontinuierliche ROLLENSTÄRKUNG: Wer bin ich und wenn ja wie viele?
- **Arbeitsgruppe 5:** Müde, erschöpft, ausgebrannt: Psychische Gesundheit individuell und organisatorisch stärken. Konstruktive (Aus)Wege der beruflichen Weiterentwicklung

## 2. Wann kann man aus **professioneller Sicht** von einem „attraktiven“ Arbeitsplatz sprechen?

Handlungsmaxime Sozialer Arbeit

Zwischen zwei Stühlen sitzen: **Doppeltes Mandat** autonom gestalten.

Professionelles Handeln funktioniert nicht auf „Knopfdruck“ :  
**Technologiedefizit der Sozialen Arbeit**

**Subjektive Wirklichkeitskonstruktionen** als Ausgangspunkt für professionelles Handeln **und Handlungsregulation** .

Personenbezogene Dienstleistungen brauchen **Koproduktion**: Partizipation, Aushandlung und Dialog