

Anfrage: **Feedback zur Veränderungsskizze**

Thema: „Veränderungen mit Achtsamkeit gut bewältigen“

Die äußeren, sich budgetär verschlechternden Rahmenbedingungen für soziale Arbeit stellen immer wieder neue, zusätzliche Herausforderungen an das Betreuungspersonal.

Erhöhter Leistungsdruck in diesem beruflichen Segment, Reduzierung der Budgetmittel, Ressourcenknappheit und gleichzeitig hohe Qualitätserwartung seitens des Dienstgebers und des Auftraggebers (INCLUSION) verlangen ein hohes Maß an Fachkompetenz, Klarheit in der Prioritätensetzung und Flexibilität.

In einem Workshop erfuhren die TeilnehmerInnen welche Wechselwirkungen Veränderungsprozesse in Institutionen auslösen und welche Haltungen (strukturell und persönlich) dabei hilfreich sind.

Ziel war es, sich den Veränderungsprozessen positiv zu stellen und einen vernünftigen Umgang damit entwickeln.

Inhalte:

- Stärken & Schwächenanalyse
- Chancen & Risiken
- sich der hohen Kompetenz, dem Fachwissen und der langjährigen Erfahrung bewusst werden
- Konzeptentwicklung – Perspektiven
- Umsetzungsstrategien

Zusammenfassung der Ergebnisse:

Die Fachstelle Sozialarbeit ist in Bezug auf die persönlichen Problemstellungen der MitarbeiterInnen sehr nahe und unmittelbar bei den MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung.

Die Fachstelle Sozialarbeit hat in ihrer Stärken - Schwächenanalyse festgestellt, dass viele Betreuungsaspekte entlang der Qualitätsstandards seitens des Auftraggebers wie z.B.

- Detaillierte Kenntnisse der Durchführungsbestimmungen des Chancengleichheitsgesetzes
- Fachkenntnisse zum Thema I-Pension, Waisenpension, Sachwalterschaft
- Persönliche Stabilisierung bei Krisen
- Umfassende Beratung bei Behörden – und Gerichtsverfahren

- Verbindliche, regelhafte MitarbeiterInnengespräche mit Zielvereinbarungen
- Organisation von Sensibilisierungsworkshops (Suizid, Gehörlosigkeit, SHT etc.)
- Strukturierte Personalentwicklung
- Durchführung von soz. Kompetenztrainings
- Hohes Fachwissen über Transferleistungen
- Persönliche, familiäre Begleitung bei Fragen zur Wohnungsbeschaffung (betreutes Wohnen) Übergang in die Pension, Schuldenregulierung...
- Unterstützung der Interessensvertretung
- Durchführung der Urlaubsaktionen...u.v.a.m.

in einer hohen Betreuungsqualität (Bezugspersonensystem) und großem Fachwissen geleistet werden, im Betriebsalltag aber allgemein von Führungskräften bereits als Routine und selbstverständlich angenommen werden.

Bei dramatischen Ereignissen wie in den letzten Jahren bei Suiziden, plötzlichen Todesfällen, Kindesabnahmen, traumatischen Erfahrungen, schweren psychischen Krisen, physische Erkrankungen, mit zum Teil monatelangen Krankenständen, u.ä.m. zeigt sich, wie distanziert und fragmentarisch das Wissen um die Lebenssituation unserer MitarbeiterInnen ist.

Was wir damit aufzeigen wollen:

Das Vertrauensverhältnis der Sozialarbeiterinnen zu dem M.m.B.s und das Wissen um die Fähigkeiten, Defizite und Grenzen der MitarbeiterInnen soll /muss auch zukünftig für

alle MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung

unabhängig vom jeweiligen Dienstort / Beschäftiger zur Verfügung stehen, damit auch zukünftig die Stabilität der MitarbeiterInnen gewährleistet ist.

- **Das bedeutet**, dass sich die KollegInnen der Arbeitsbegleitung und der Sozialarbeit als multiprofessionelles Team verstehen sollen, um zukünftig gemeinsam die Begleitung der MitarbeiterInnen auf ihrem Berufs- und Lebensweg zu einer echten INCLUSION zu ermöglichen.
- **Das bedeutet**: Strukturen zu entwickeln, die die Durchlässigkeit für unsere MitarbeiterInnen mit Beeinträchtigung auch weiterhin (solange die MitarbeiterInnen nicht fix vermittelt sind) Beheimatung und Betriebszugehörigkeit haben.
- **Das bedeutet**: Abbau der momentanen IHR – WIR Haltung sowohl der KollegInnen der Arbeitsbegleitung als auch der KollegInnen der Sozialarbeit.
- **Das bedeutet**: einen anderen Stellenwert von Personalentwicklung als bisher, um die Menschen für INCLUSION zu befähigen und zu ermächtigen!

In diesem Bereich gibt's noch jede Menge an Entwicklungsmöglichkeiten! (z.B. Entwicklung eines Fähigkeitspasses)

- **Das bedeutet:** Veränderung des derzeitigen, viel zu hohen Betreuungsschlüssels von 1: XX auf 1: YY in der Sozialarbeit. (beim derzeitigen Betreuungsschlüssel ist an vielen Standorten nicht einmal die Anwesenheit eines/r Sozialarbeiters/in während der Normalarbeitszeit gewährleistet).

Wir möchten gut aufgestellte, fixe, regionale Teams, angedockt an die jeweiligen Betriebsstandorte/Betriebsleiter mit gemeinsamer Verantwortung für alle in der Region zugewiesenen Mitarbeiterinnen mit Beeinträchtigung.
Das wäre gelebte Inklusion in der Region!
Damit wäre der permanente Austausch und die Zusammenarbeit gewährleistet und auch die Betreuungsqualität in Zukunft gegeben (mehr in der Region, weniger fahren...)

Unser Kopf ist rund, damit wir auch in die andere Richtung denken können....

- Was hindert uns nachzudenken über gemeinsame Durchführung/Moderation von Unterstützungskreisen?
- Warum soll der/die ArbeitsbegleiterIn nicht auch Aufträge für die Werkstatt „an Land ziehen“?
- Warum soll der/die SozialarbeiterIn nicht auch aufsuchende Sozialarbeit in Betrieben machen? (passiert schon seit Jahrzehnten im Dienstleistungsbereich)
- Wir könnten gemeinsam Sensibilisierungsworkshops für Partnerbetriebe anbieten
- Warum sollen die Betriebsleiter ihre Kontakte nicht auch für die Arbeitsbegleitung nutzen um Beschäftigungsmöglichkeiten „an Land zu ziehen“

Wir haben bei der Klausur vereinbart, trennende Haltungen abzubauen und wünschen uns einen gemeinsamen Termin (alle Arbeitsbegleiterinnen und alle SozialarbeiterInnen) um die momentanen Zuschreibungen, Verstörungen, Absichten von beiden Seiten zu klären und wenn notwendig aus dem Weg zu räumen.

Ausserdem wünschen wir uns noch:

„Welche vernünftige Führung will schon auf das know-how einer erfahrenen, sehr gut organisierten und fachlich kompetenten Fachstelle verzichten? „

- **Wunsch nach** Mitgestaltung der zukünftigen Aufgaben und Herausforderungen !
- **Wunsch nach** Einbezogen werden beim Entwickeln neuer Perspektiven und bei der Gestaltung von notwendigen Umstrukturierungsprozessen!
- **Wunsch nach** einem MitarbeiterInnentag im Herbst 20XX in dem **alle** Kolleginnen und Kollegen des Staffs - mit dem wertvollsten was ein Betrieb haben kann - ihre Ideen, Erfahrungen und Meinungen, einbringen können!

Wir haben uns natürlich auch mit unseren Schwächen befasst und sind selbstkritisch genug, um sagen zu müssen, dass wir vieles nicht können, viele unserer KollegInnen und Kollegen (auch von der Arbeitsbegleitung) als sehr unterstützend erleben und selbst immer auch Lernende sind !

Für das gesamte Team der Fachstelle Sozialarbeit:

NN

Die anfragende Stelle wollte wissen, ob diese Skizze, die dann später mit der Unternehmensleitung verhandelt werden sollte auf guten theoretischen und praktischen Beinen steht.