

Arbeitszufriedenheit und Gesundheit

im Fachgebiet Sozialarbeit
durch Implementierung
der lösungsfokussierten Praxis
mit dem SEN-Modell

Elisabeth Mittendorfer

Susanna Berger-Freund MA

Martina Siedl MA

Sorge um Verlust von Arbeitszufriedenheit und Gesundheit

- Zusammenlegung zweier Fachgebiete
- neue Handlungsfelder – zusätzliche Rechtsgrundlagen
- Bewältigung der Aufgabenfülle
- Mehrfachmandat - Garantenstellung

Implementierung der lösungsfokussierten Praxis - Organisatorisch

- Bottom Up – Teamentscheidung
- Rückhalt/ Unterstützung von Leitungsebenen
- Prozessuale Begleitung über 1,5 Jahre
- Kooperative Steuerung der „Lernreise“

Implementierung der lösungsfokussierten Praxis - Inhaltlich

- Kooperative Zusammenarbeit
- Transparenz, Klarheit, Offenheit
- Unterschiedliche Perspektiven erwünscht
- Fokus auf Ressourcen/ Stärken/ gelingende Ausnahmen
- Wahl- und Handlungsmöglichkeiten erweitern
- Sorgen sowie Ziele aller Beteiligten
- Klärung der Verantwortung im Prozess
- Vereinbarung nächster „kleiner“ Schritte auf dem Weg zum Ziel

Implementierung der lösungsfokussierten Praxis - auf allen Ebenen

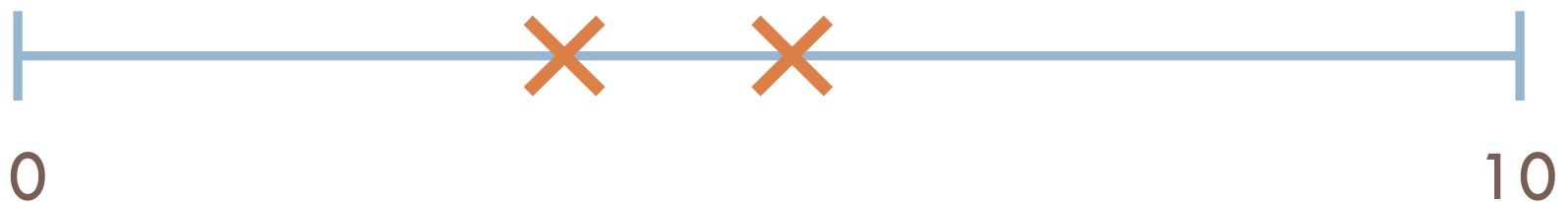
- Team
- Fallarbeit
- KooperationspartnerInnen
- Themen/ Fragestellungen

Methoden

- Skalierung
- Falllandkarte
- Wertschätzende Untersuchung

Methode: Skalierung

„Wo stehst du derzeit auf einer Skala von 0 bis 10 im Hinblick auf deine Arbeitszufriedenheit und Gesundheit?“



Methode: Falllandkarte

- Sorgen/ Gefahren
- Was läuft gut?
Stärken/Kompetenzen/gelingende Ausnahmen
- Erwünschte Zukunft/ Ziele
- Nächste Schritte

Methode: Falllandkarte

- **Sorgen/ Gefahren**
 - Was läuft gut? Stärken/ Kompetenzen/ gelingende Ausnahmen
 - Erwünschte Zukunft/ Ziele
 - Nächste Schritte
-
- Verlust von Arbeitszufriedenheit und Gesundheit
 - Steigende Arbeitsbelastung
 - Gesellschaftspolitische Veränderungen
 - Steigende Qualitätssicherungsvorgaben
 - gleichbleibenden personelle Ressourcen

Methode: Falllandkarte

- Sorgen/ Gefahren
 - **Was läuft gut?**
Stärken/ Kompetenzen/ gelingende Ausnahmen
 - Erwünschte Zukunft/ Ziele
 - Nächste Schritte
-
- Freude an der Arbeit steigt
 - Team entwickelt sich weiter
 - Wertschätzender Umgang verbessert Befindlichkeiten
 - Gelebtes Empowerment entlastet

Methode: Falllandkarte

- Sorgen/ Gefahren
 - **Was läuft gut?**
Stärken/ Kompetenzen/ gelingende Ausnahmen
 - Erwünschte Zukunft/ Ziele
 - Nächste Schritte
-
- Ansatz ist lebensnah, leicht nachvollziehbar und praktisch gut umsetzbar
 - Handschriftliche Dokumentation entschleunigt und spart Zeit

Methode: Falllandkarte

- Sorgen/ Gefahren
- Was läuft gut? Stärken/ Kompetenzen/ gelingende Ausnahmen
- **Erwünschte Zukunft/ Ziele**
- Nächste Schritte

- **Wohlbefinden erhöhen**
 - Zusammenhalt im Team beibehalten und stärken
 - wertschätzenden Umgang weiterhin pflegen

- **Arbeitsbelastung gut bewältigen - gesund zu bleiben**

Methode: Falllandkarte

- Sorgen/ Gefahren
 - Was läuft gut? Stärken/ Kompetenzen/ gelingende Ausnahmen
 - Erwünschte Zukunft/ Ziele
 - **Nächste Schritte**
-
- Skalierung aller FSA zum aktuellen Ist-Zustand
 - Wertschätzende Untersuchung bei der wöchentlichen Fallbesprechung

Methode: Wertschätzende Untersuchung

Behördliche Sozialarbeit in NÖ

- Was läuft gut?
 - Stärken
 - Kompetenzen
 - gelingende Ausnahmen

Conclusio

- **Achtsamkeit auf Arbeitszufriedenheit im Team**
 - Freude an der Arbeit
 - Persönliche Gesundheit
 - Stabiler Personalstand
- **Verbesserung von Qualität und Image der behördlichen Sozialarbeit in NÖ**

Empfehlung

**Implementierung der lösungsfokussierten
Praxis
in der Sozialarbeit in NÖ**