



Orientierung im Stress
Projektabschluss und Transfer

04.12.2014
Stadthalle Bielefeld

Programmpunkt	Seite
Akkreditierung und Come-Together	4
Begrüßung	5
Grußwort von Dr. Udo Witthaus	6
Vortrag von Mathias Hofmann	7-36
KOMPASS zum Erleben	38
• Workshop 1: Großgruppenkonferenzen	39-44
• Workshop 2: Trainings und Workshops	45-47
• Workshop 3: Erfolgsfaktor Kommunikation	48-49
• Workshop 4: Die internen Trainierinnen und Trainer	50-53
Austausch zu den Workshops	54-55
Annelie Buntenbach und Heidrun Strikker: Der Index Gute Arbeit und Stress-Management	56-66
Podiumsdiskussion: Stressoren und Strukturbedingungen im Jobcenter mit Annelie Buntenbach, Reiner Limbach, Uwe Lehmensiek, Rainer Radloff und Dr. Frank Strikker	67-68
Handlungsoptionen im Stress-Management	69; 74
• Hr. Lehmensiek mit Hr. Walpuski	70
• Fr. Buntenbach mit Hr. Strikker	71
• Hr. Limbach mit Fr. Strikker	72
• Hr. Radloff mit Hr. Grab	73
Projektübergabe und Abschluss	75-77

Programm

- 09.00 Akkreditierung und Come Together
- 09.30 Begrüßung
- 09.40 Grußwort
Oberbürgermeister *Pit Clausen*, Bielefeld
- 09.50 KOMPASS - Orientierung im Stress
Mathias Hofmann (SHS CONSULT)
- 10.30 Kaffeepause
- 10.45 KOMPASS zum Erleben
 - Workshop 1: Großgruppenkonferenzen zur Analyse und Planung:
Susanne Recknagel (SHS CONSULT), N.N.
 - Workshop 2: Trainings und Workshops für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Teams:
Petra Riemer (Jobcenter Bielefeld), *Friederike Michel* (SHS CONSULT)
 - Workshop 3: Erfolgsfaktor Kommunikation im Projekt:
Henning Matthes (Jobcenter Kreis Gütersloh), *Dr. Frank Strikker* (SHS CONSULT)
 - Workshop 4: Die internen Trainerinnen und Trainer als Garanten für Nachhaltigkeit:
Klaus Schuler (Jobcenter Bielefeld), *Louisa Reisert* (SHS CONSULT)
- 11.45 Austausch zu den Workshops im Plenum

Programm

- 12.00 Der Index Gute Arbeit und Stress-Management:
Annelie Buntенbach (Mitglied des DGB-Bundesvorstands)
- 12.45 Mittagspause
- 13.30 Stressoren und Strukturbedingungen im Jobcenter
Podiumsdiskussion mit
 - *Annelie Buntенbach*, Mitglied des DGB-Bundesvorstands
 - *Franz Heuel*, Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit
 - *Reiner Limbach*, Landkreistag NRW
 - *Wolfgang Husemann*, BMAS (angefragt)
 - *Uwe Lehmsiek*, Personalrat Jobcenter Hannover
 - *Rainer Radloff*, Geschäftsführer Jobcenter Arbeitplus Bielefeld
- Moderation: Dr. Frank Strikker (SHS CONSULT)
- 14.30 Kaffee
- 14.45 Handlungsoptionen im Stress-Management
Vier Gruppen im Gespräch mit den Podiumsgästen
- 15.30 Projektübergabe und Abschluss
- 16.30 Ende
Moderation der Tagung: Mathias Hofmann und Susanne Recknagel





Einteilung der Workshops zu den Räumen



Großgruppenkonferenzen

Raum 9+10



Trainings und Workshops

Raum 8



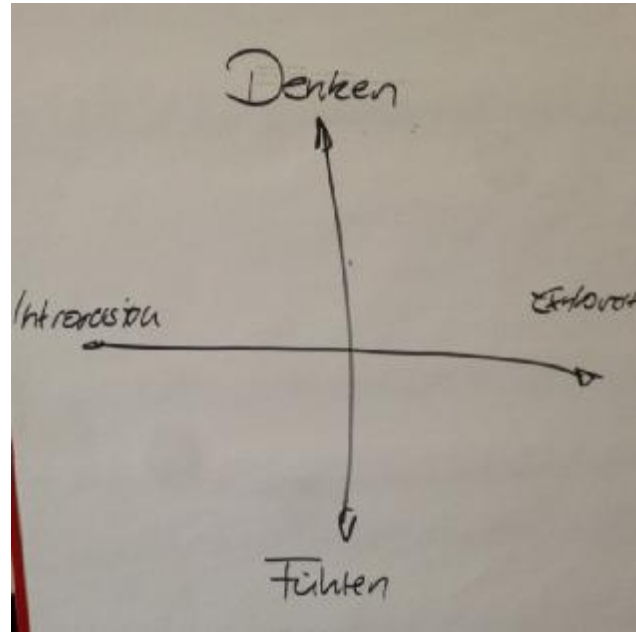
Erfolgsfaktor Kommunikation

Raum 4

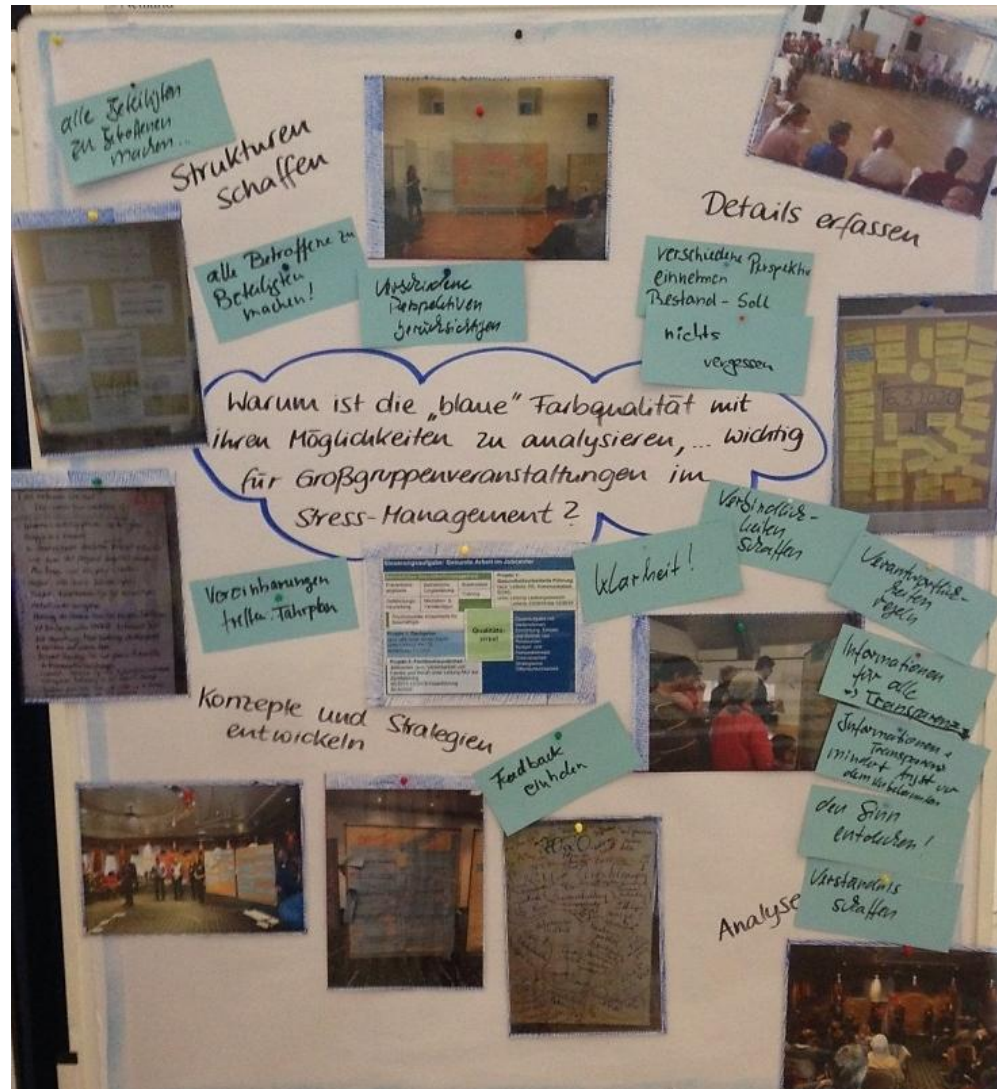


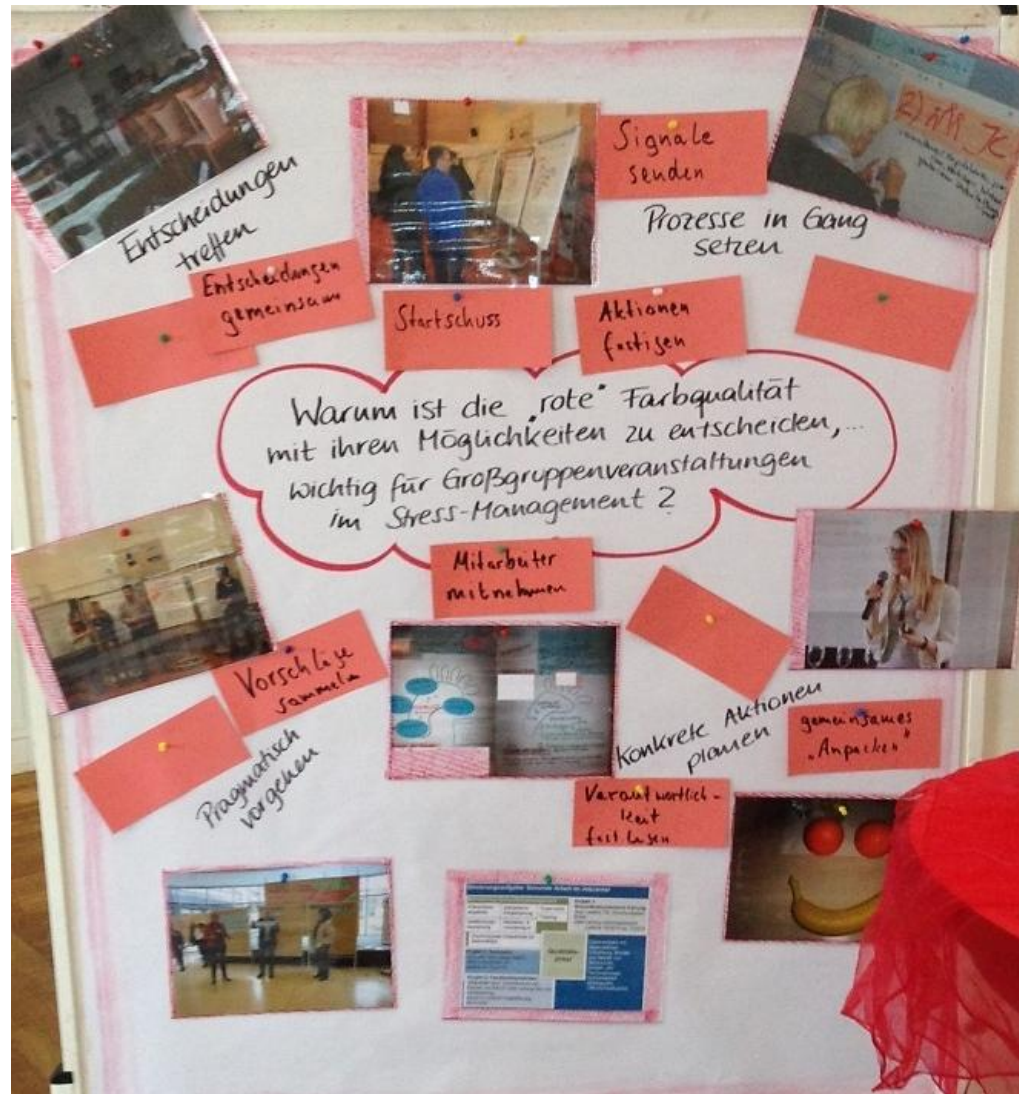
Die internen Trainerinnen und Trainer

Raum 5+6



Susanne Recknagel (SHS CONSULT)







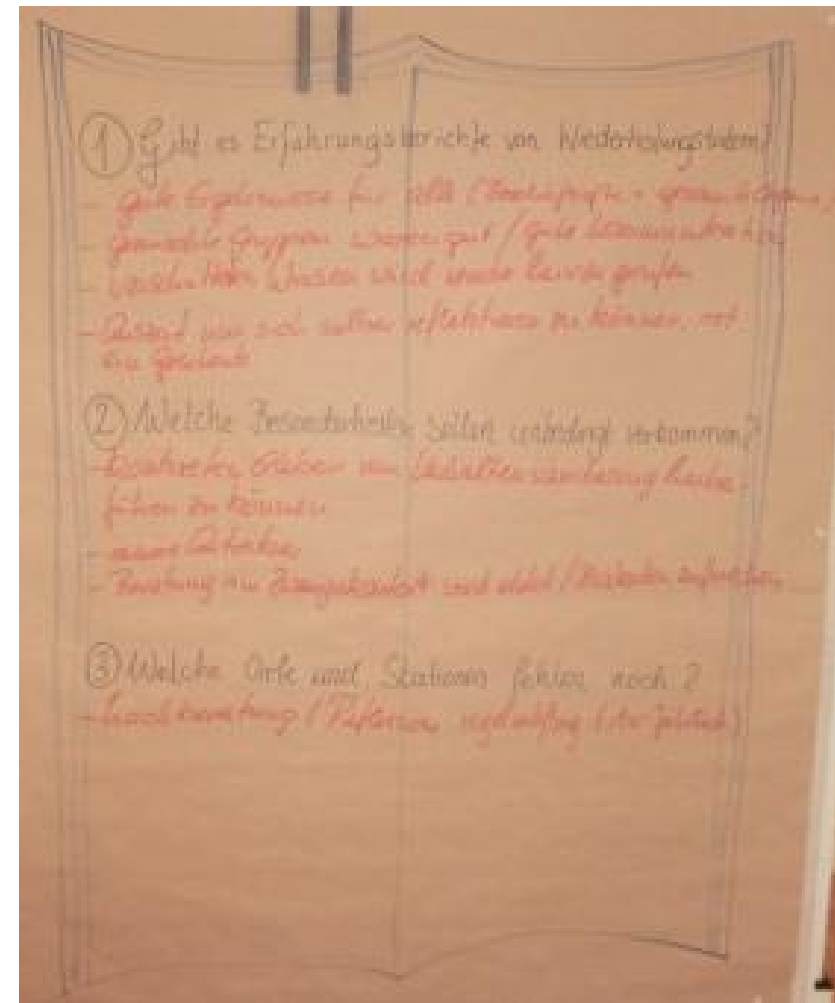
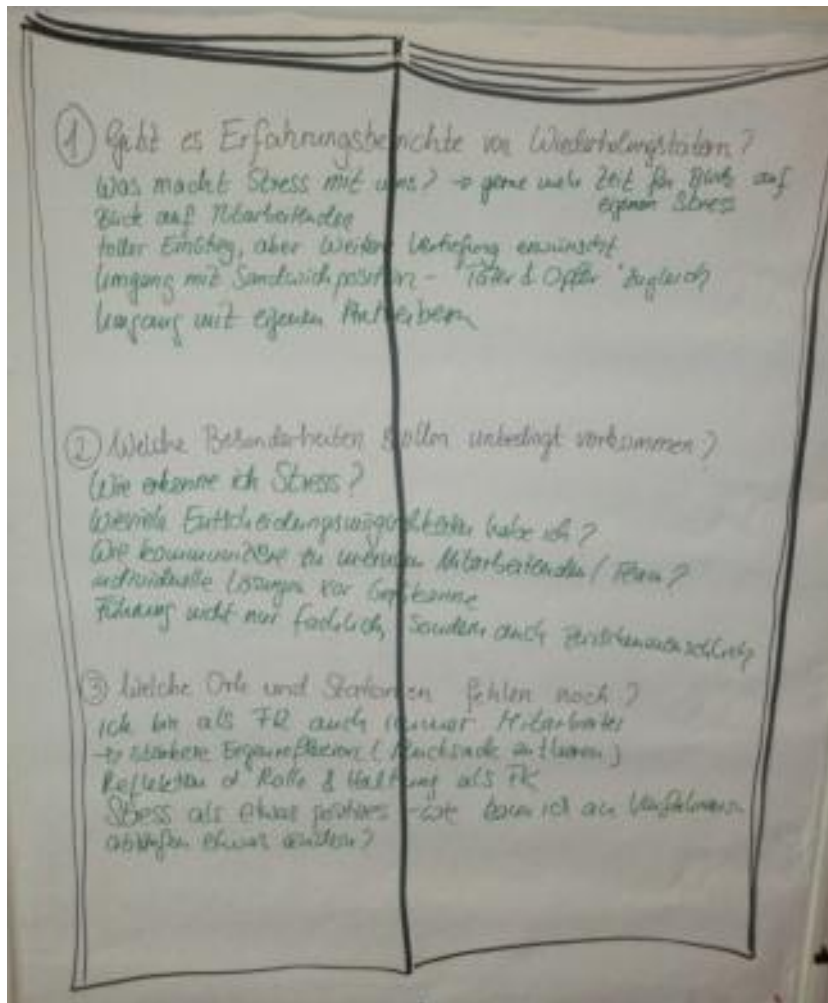


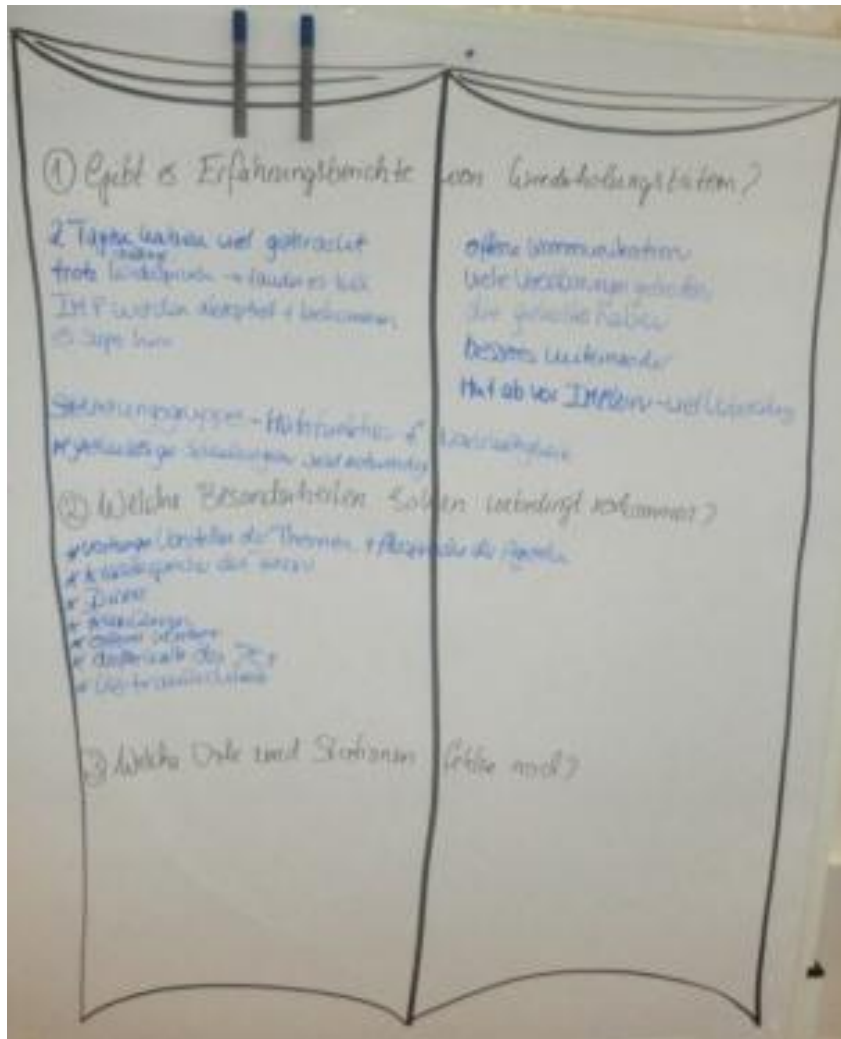




Friederike Michel
(SHS CONSULT),
Juliane Bohnsack
(SHS CONSULT)
und Petra Riemer
(JC Bielefeld)



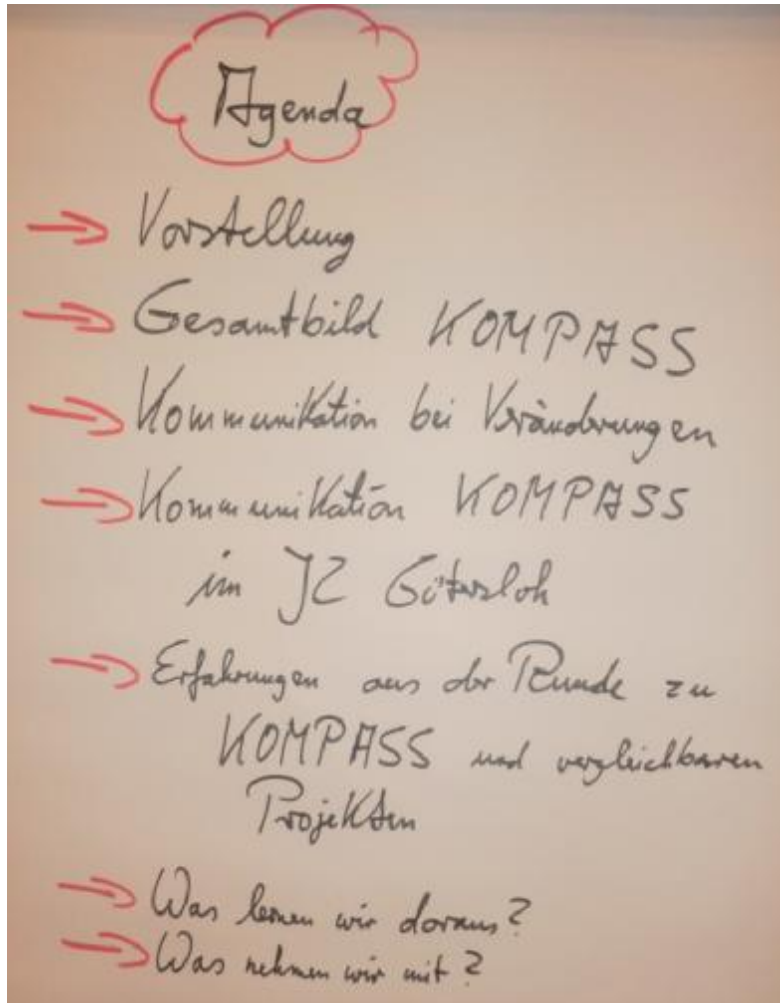






Henning Matthes (JC Gütersloh) und
Dr. Frank Strikker (SHS CONSULT)







Louisa Reisert (SHS CONSULT) und
Klaus Schuler (JC Bielefeld)





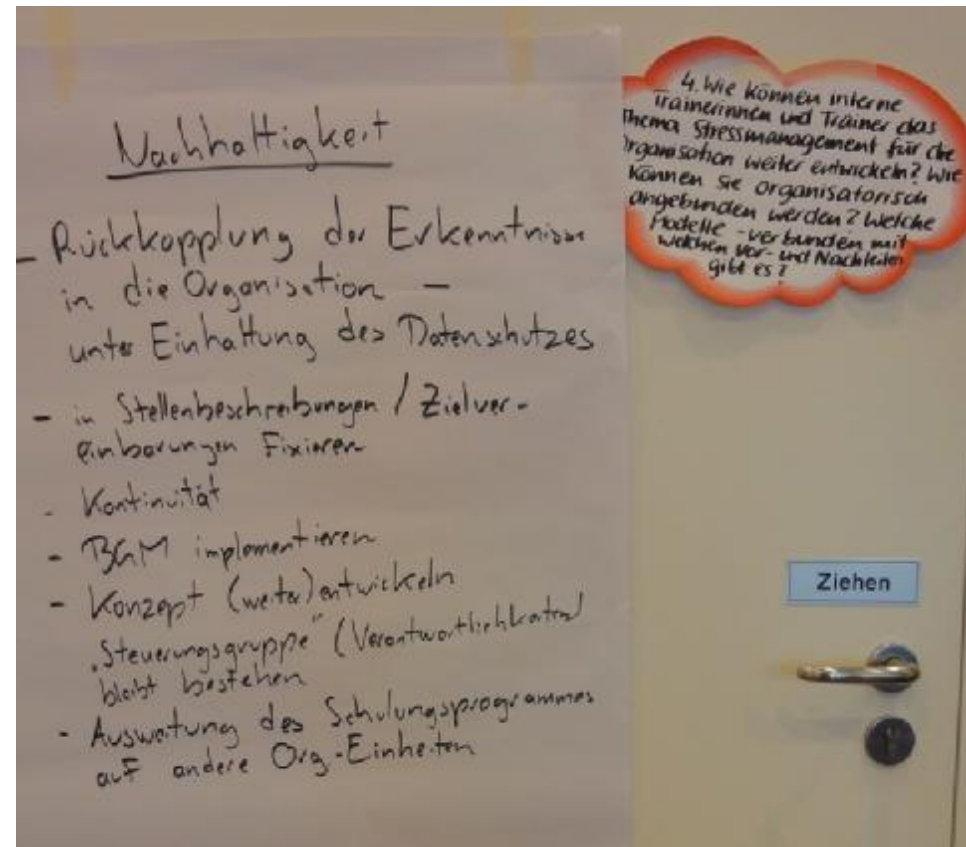
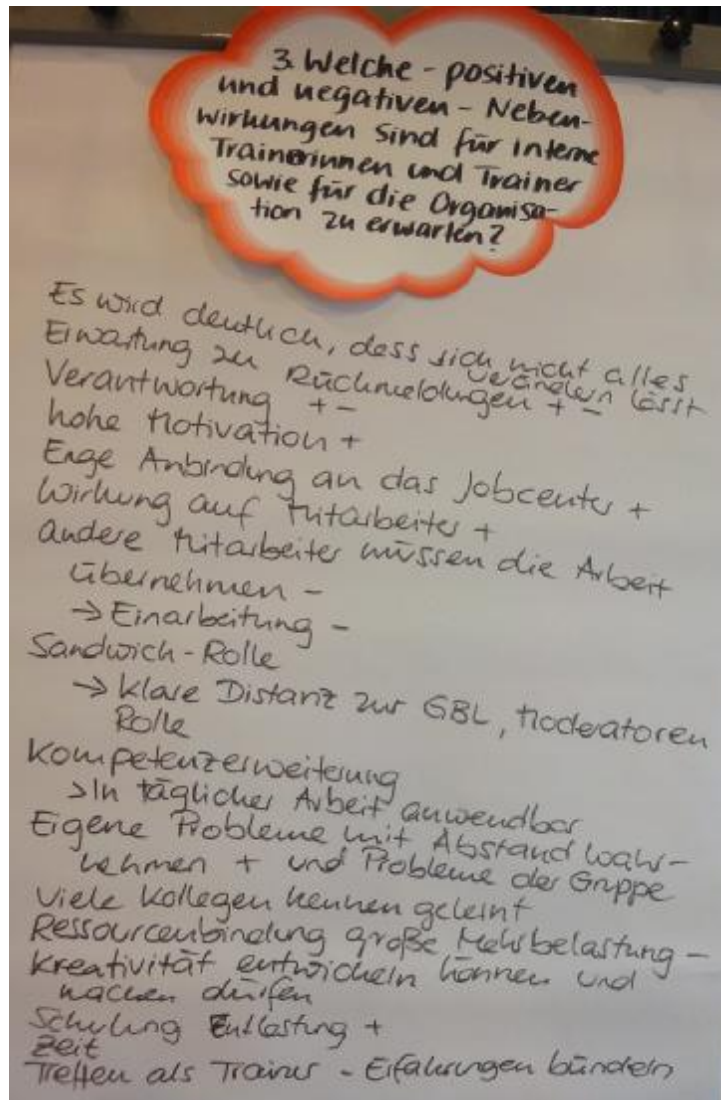
1. Wie kann ich als
interne Trainerin bzw. inter-
ner Trainer Prozesse in der
Organisation beeinflussen?

- > Gespräche mit GBL am Ende des zweiten Tages
- > Mut zu machen offen zu sprechen
- > Anhören durch die Steuerungsgruppe
 - Interne Trainerinnen und Trainer in der Steuerungsgruppe
- > Wichtige Erkenntnisse mit Geschäftsleitung
 - > Regelmäßige Termine
 - > Clustern, Zielführend, positives weitertragen
 - Auch in die andere Richtung?
- > Bei fehlendem Austausch verpöffen Rückmeldungen
- > Verantwortung übernehmen wichtige Dinge zu verdeutlichen

2. Wie kann ich
meine Glaubwürdigkeit
als interne Trainerin
bzw. interner Trainer
erfolgreich einsetzen?

Glaubwürdigkeit

- eindeutige Aufgabenverteilung
beschreibung
- Unvoreingenommenheit,
Vorurteilsfrei,
- Probleme ernst nehmen
- Identifikation mit den Inhalten,
authentisch bleiben
- zeitliche Ressourcen werden zur Verfügung gestellt (Rahmenbedingungen)

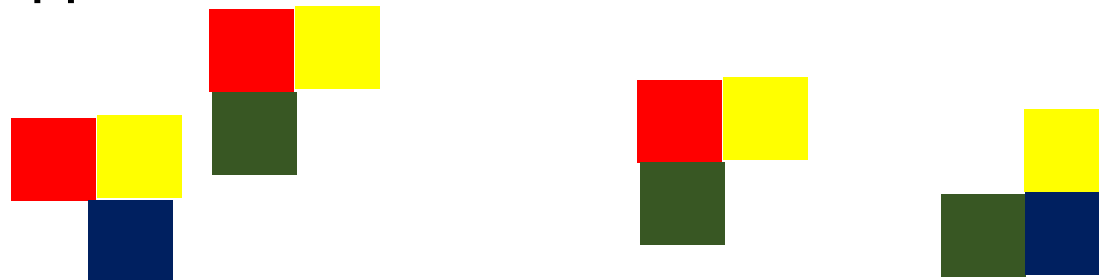




Speed - Austausch zu den Workshops 10 Minuten

-  Großgruppenkonferenzen
-  Trainings und Workshops
-  Erfolgsfaktor Kommunikation
-  Die internen Trainerinnen und Trainer

1. Bilden Sie Gruppen in denen mindestens drei Farben vertreten sind



2. Tauschen Sie sich aus: was waren die Highlights in Ihrem Workshop, was haben Sie als Ergebnis mitgenommen





DGB-Index
Gute Arbeit

Ausgewählte Ergebnisse 2012-2014

8. Arbeitsintensität

	Sehr häufig	Oft	Selten	Nie
■ Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?	23%	33%	33%	11%
■ Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg/innen?	23%	31%	34%	12%
■ Wie häufig werden bei der Arbeit verschiedene Anforderungen an Sie gestellt, die schwer miteinander zu vereinbaren sind?	11%	21%	46%	22%
■ Wie häufig kommt es bei der Arbeit vor, dass Sie nicht alle Informationen erhalten, die Sie brauchen, um Ihre Arbeit gut zu erledigen?	9%	23%	49%	19%
■ Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?	6%	15%	42%	37%



© Institut DGB-Index Gute Arbeit · Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2013



DGB-Index
Gute Arbeit

Arbeiten unter Zeitdruck – Pflegeberufe

Arbeitsheute in der Pflege – So beurteilen die Beschäftigten die Lage

«Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?»



© Institut DGB-Index Gute Arbeit - Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012

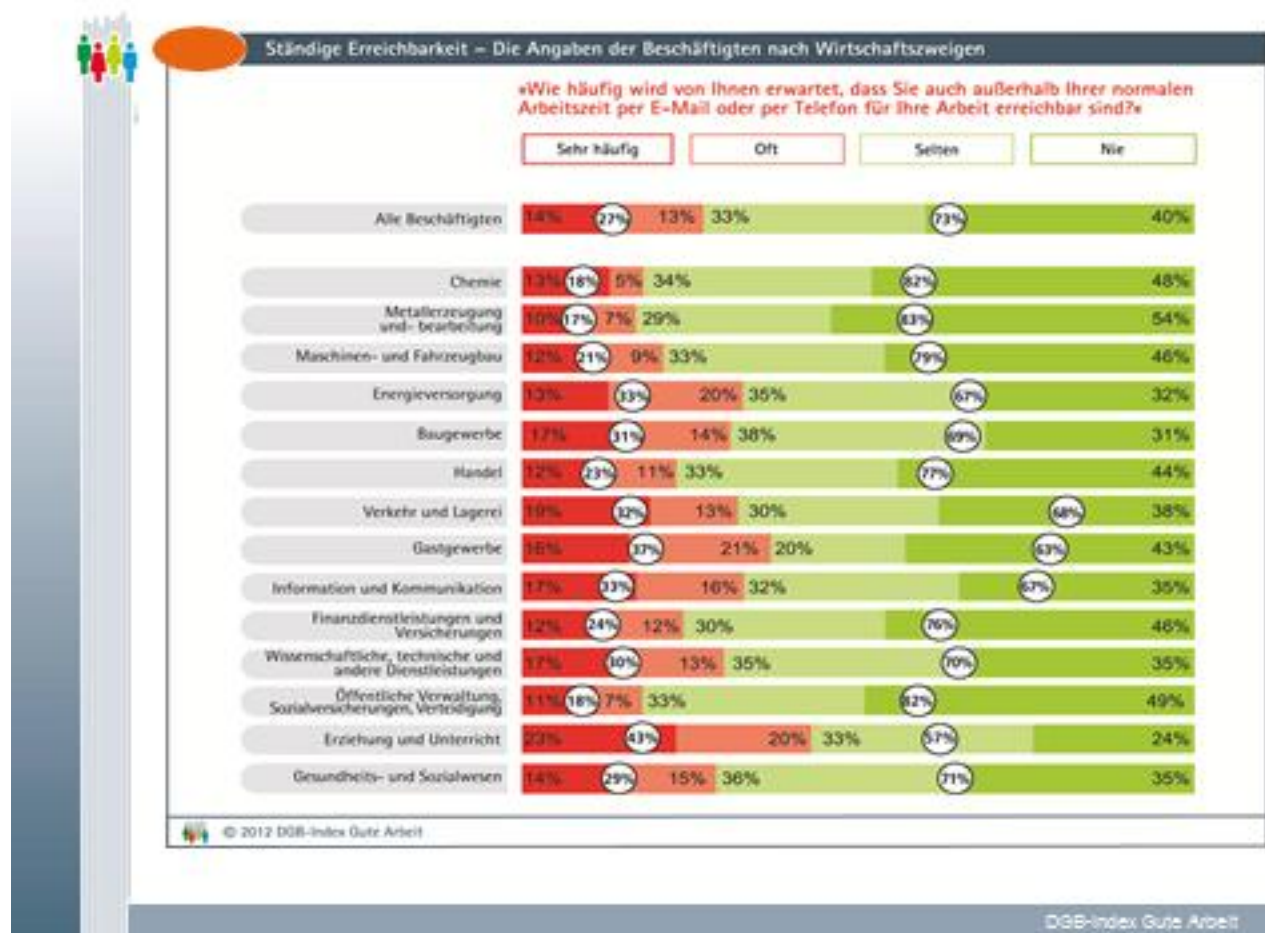
Qualitätsabstriche – So beurteilen die Pflegebeschäftigten die Lage

«Wie häufig kommt es vor, dass Sie Abstriche bei der Qualität Ihrer Arbeit machen müssen, um Ihr Arbeitspensum zu schaffen?»

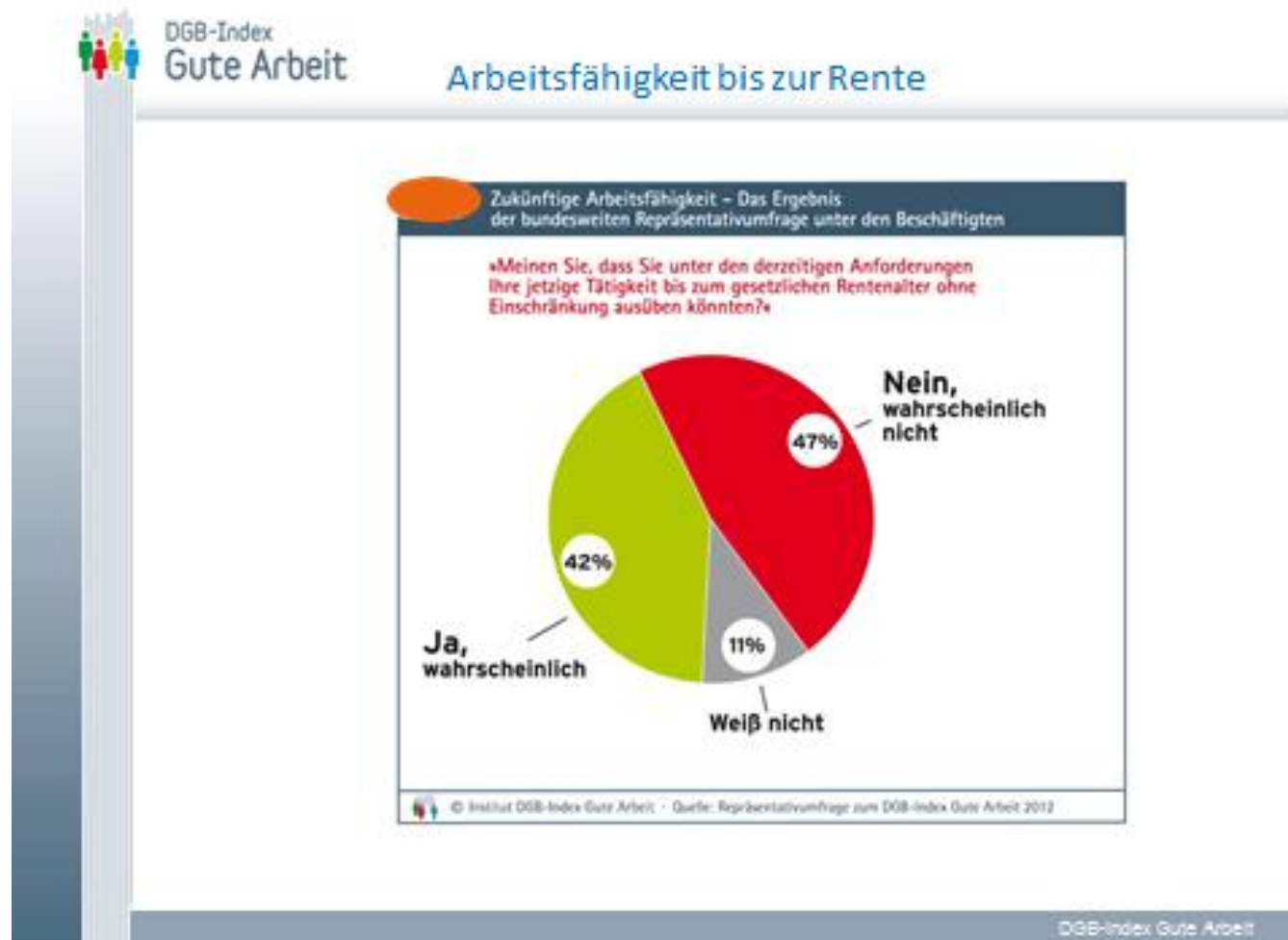


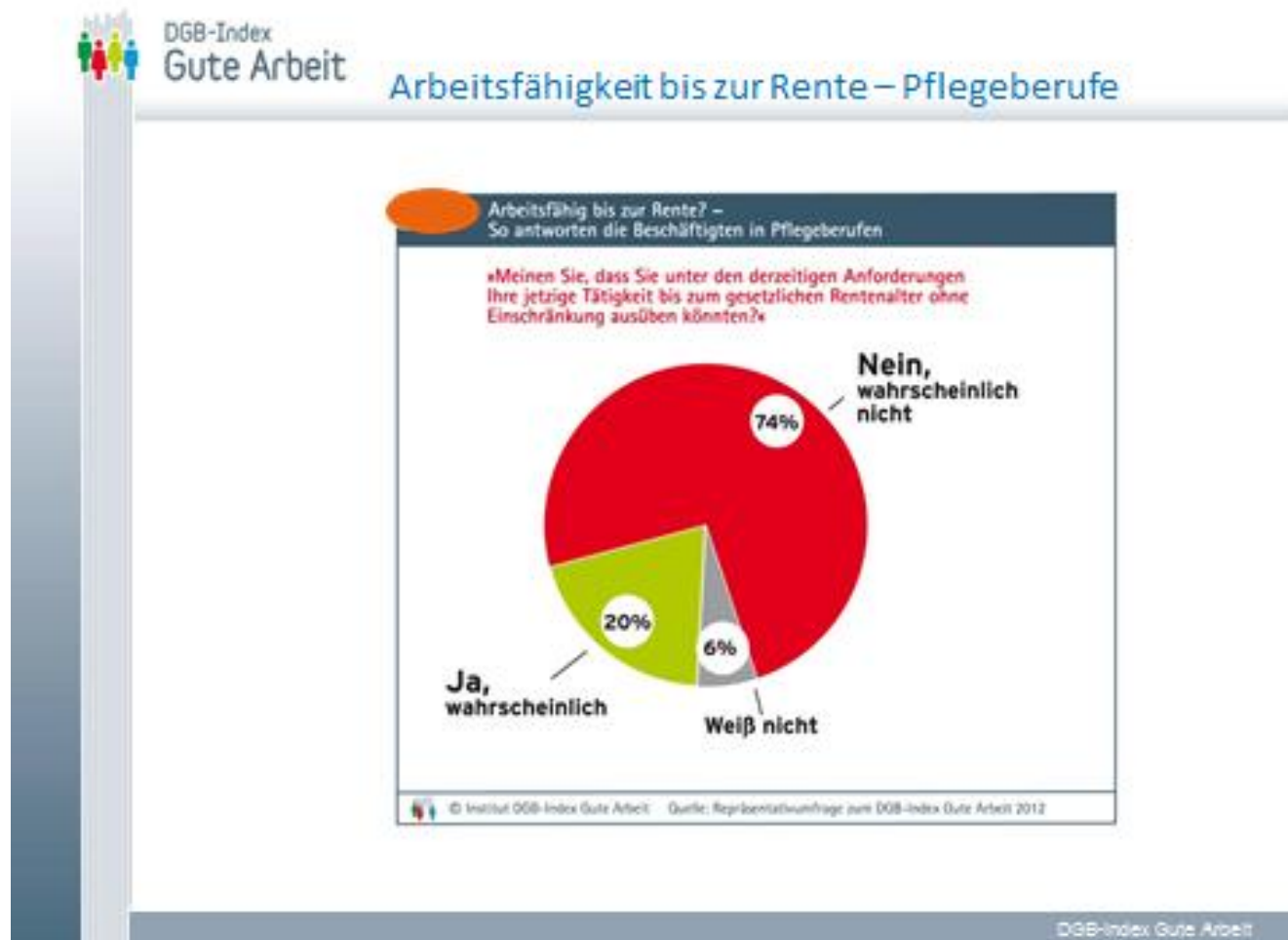
© Institut DGB-Index Gute Arbeit - Quelle: Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2012

DGB-Index Gute Arbeit

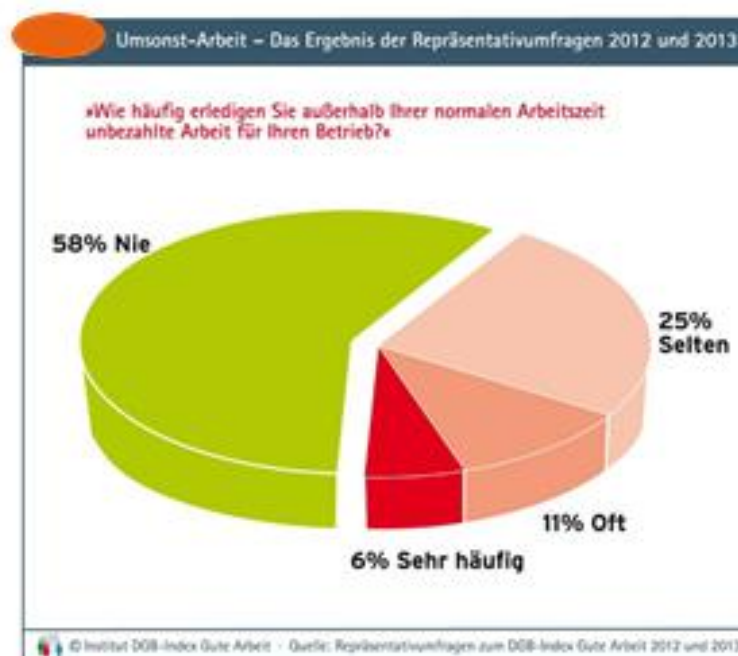


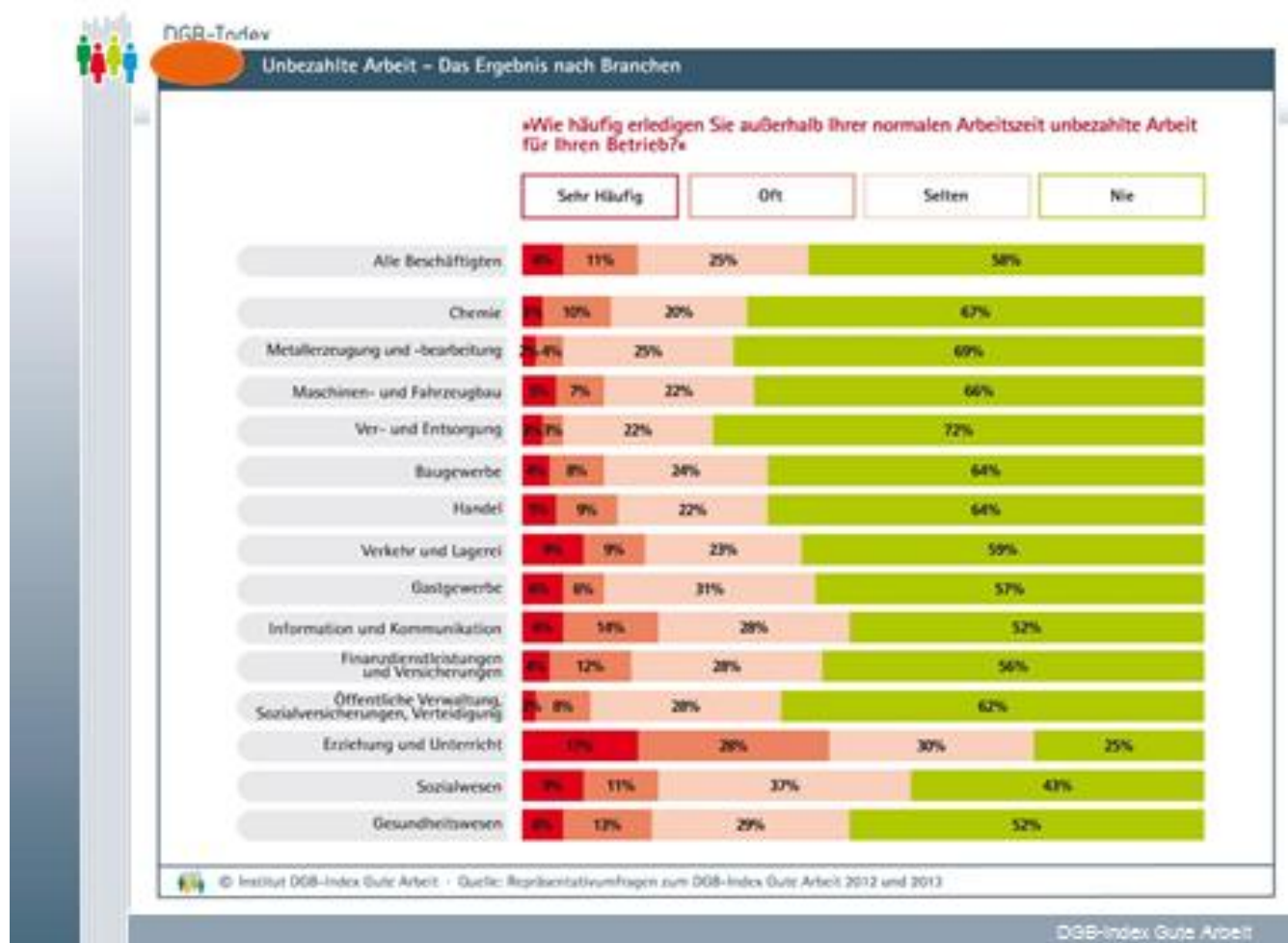






Die Verbreitung unbezahlter Arbeit



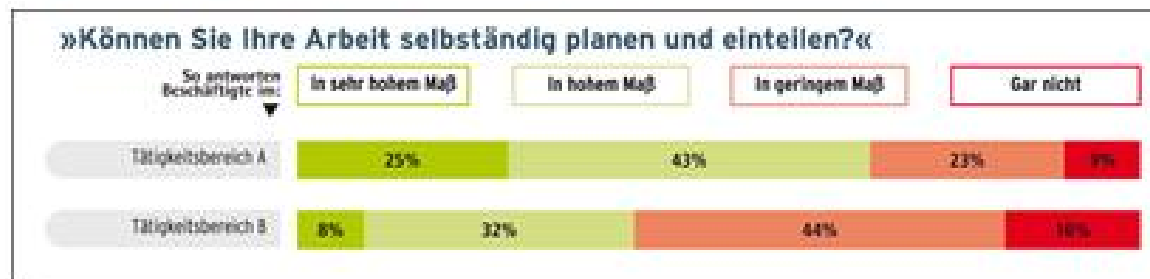




DGB-Index
Gute Arbeit

Mitarbeiterbefragungen mit dem DGB-Index

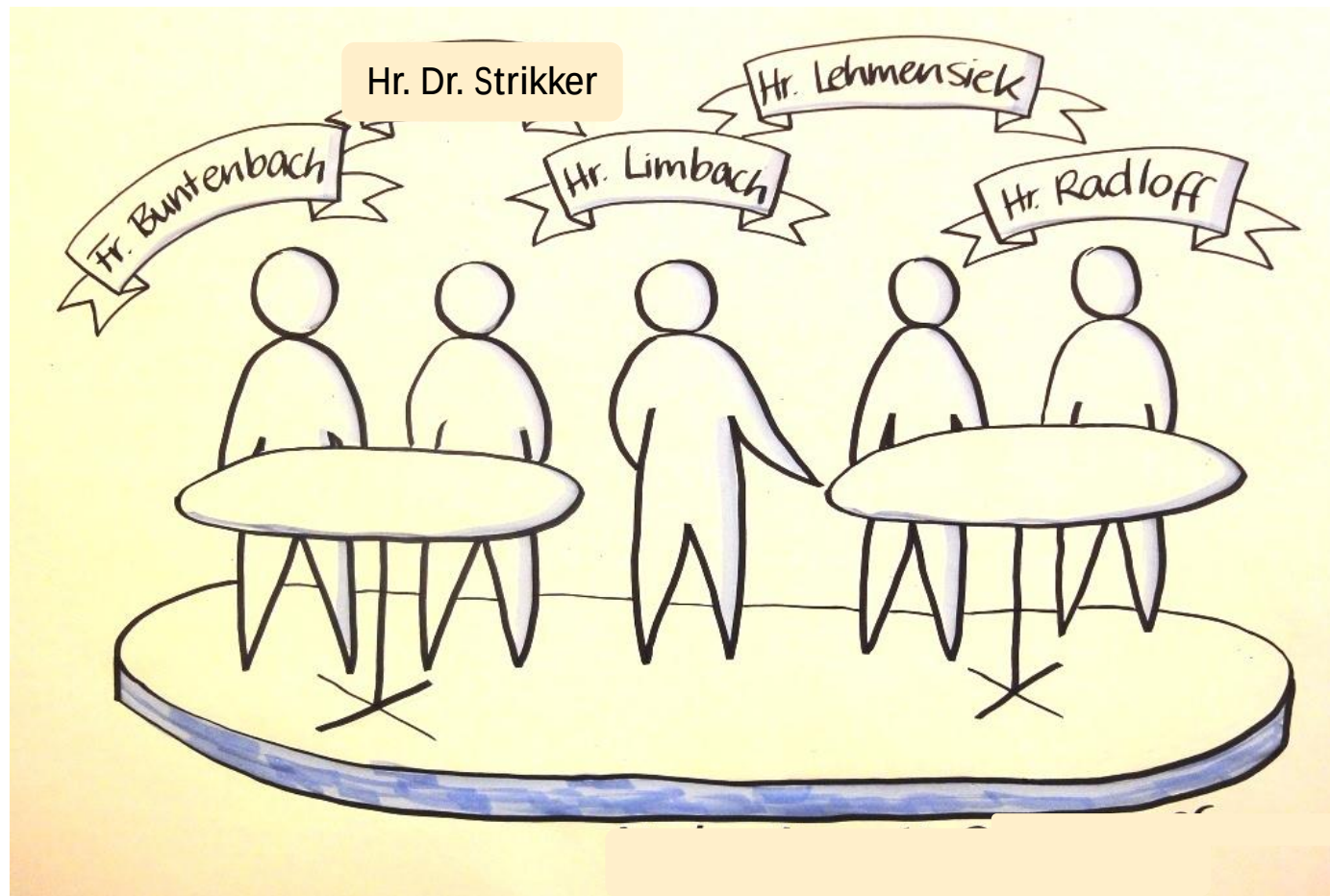
Auswertungsbeispiel:
Ergebnisvergleich zwischen verschiedenen betrieblichen Einheiten



DGB-Index Gute Arbeit



Referentinnen und Referenten der Podiumsdiskussion





Handlungsoptionen im Stress-Management

Herr Lehmensiek mit Herr Walpuski

Raum 9+10

Frau Buntenbach mit Herr Strikker

Raum 8

Herr Limbach mit Frau Strikker

Raum 4

Herr Radloff mit Herr Grab

Raum 5+6

**Blick nach vorne: was können die Beteiligten
anregen und umsetzen
45 Minuten**

Handlungsoptionen aus
Sicht der Geschäftsführung

- * Stressmanagementkonzept als Handlungsempfehlung
- * Interesse guter Arbeitgeber zu sein
- * betriebliches Gesundheitsmanagement implementieren
- * ^{Trainer sind} ge Mitarbeiter binden Ressourcen ^{x Möglichkeiten f. Pausen schaffen}
- mehr Personal notwendig

Aus Sicht der FK

- * Informationen verfilten + weitergeben
↳ ggf. delegieren ^{dann schon}
- * FK müssen Projekt ^{haben} gut finden und dies an HA weitergeben
- * gute Führungskraft
- * Dienstbesprechung, um Austausch & Kommunikation zu fördern
- * Auf die Überstunden d. HP achten

Aus Sicht der HA

- * Austausch zwischen ^{mit} Kollegen
(bei FK einfordern)
→ sozialer + fachlicher Austausch
- * Aktiv Kollegen kennenlernen
- * Hohe Selbstverantwortung jedes Einzelnen
Bsp. Pausen machen, Dinge bewusst verändern wollen
- * Hilfe aktiv einfordern auch gegenüber FK

Workshop 1: Fr. Buntenbach und Hr. Dr. Strikker

- Handlungsoptionen im Stress -

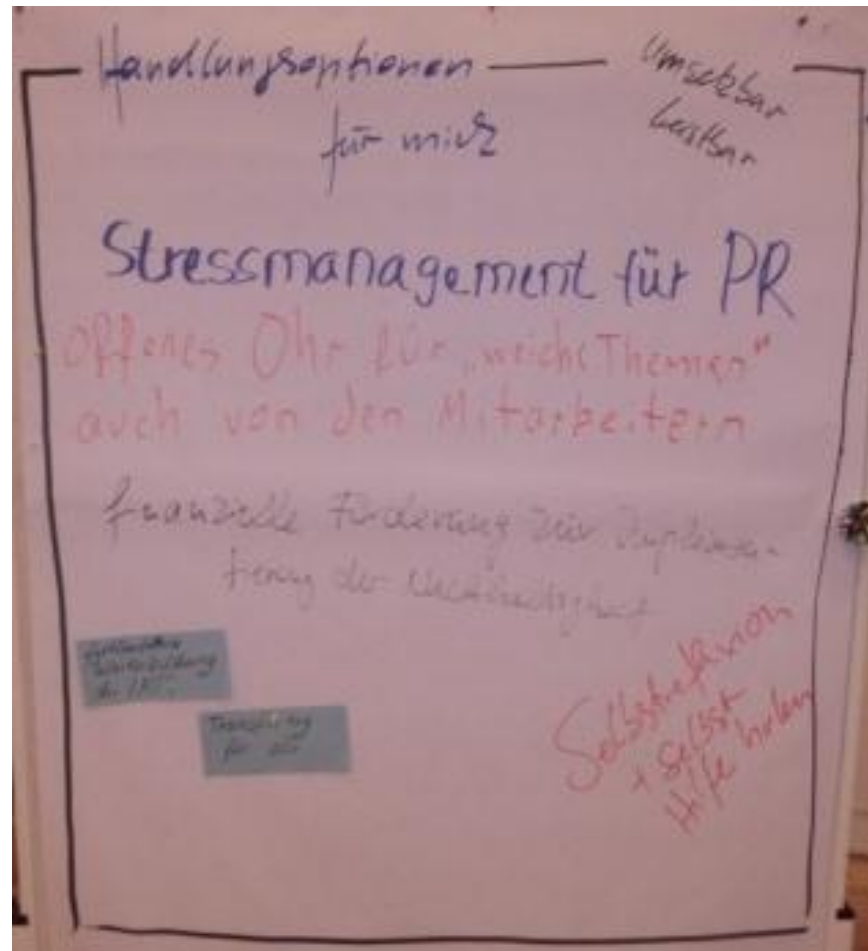
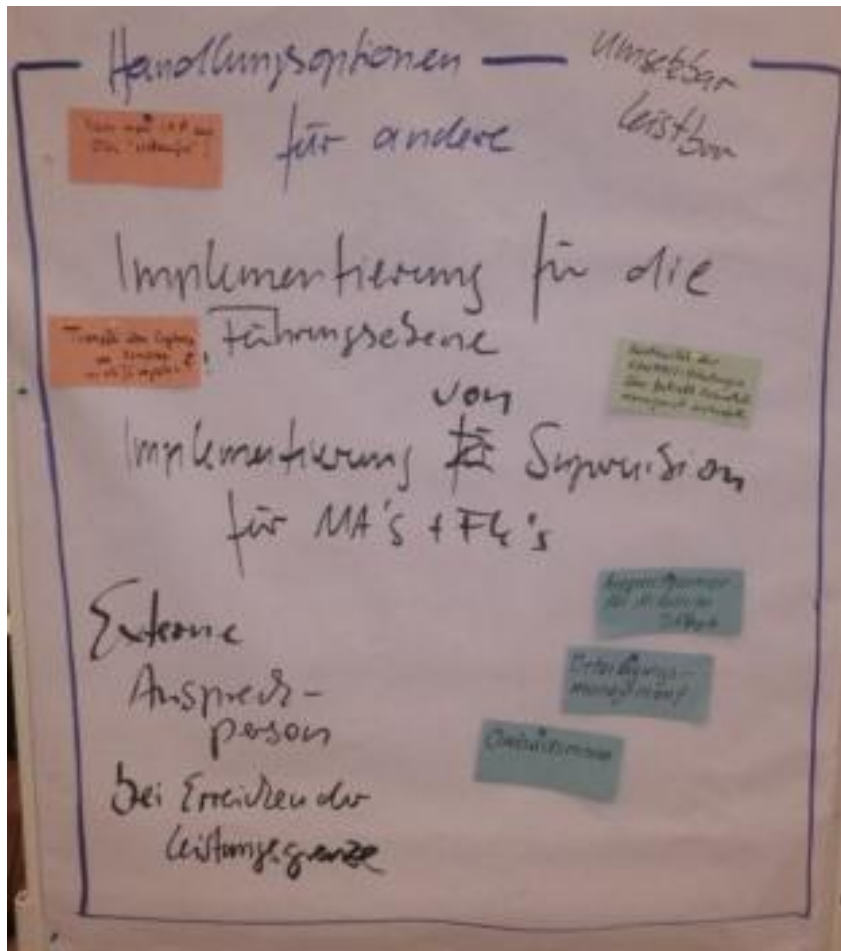
- > Außenwahrnehmung schlecht
- > Was tut die Gewerkschaft um Mitglieder zu gewinnen?
 - Viel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im politischen Bereich
 - Insgesamt Einmischung bei Arbeitsmarktpolitik
 - Bsp. Prämien für Zwischenabschlüsse
- > Ärger über kompliziertes System wird bei Beschäftigten abgeladen
- > Botschaft: Wir haben auch ein Interesse daran, dass es auf dem Arbeitsmarkt fair zugeht
- > Positiver Grundgedanke wurde nicht hervor gehoben
 - Bsp. 10 Jahre Jobcenter / Hartz IV
- > Aufgabe des Personalrats mehr zu tun
- > Vor 2 Jahren Behörde + Stress gewagt
- > Für die Presse ist es unattraktiv positiv über Jobcenter zu berichten
- > Keine Lob-Kultur
- > Politikum: niedrigere Arbeitslosenquoten als vor 10 Jahren werden nicht mit Jobcentern sondern Regierung verbunden

- > Niedriglohnssektor für einige Bewerber die einzige Möglichkeit sie an den Arbeitsmarkt zu bringen
- > Wenn Lob nicht von außen kommt, muss es von der Führung kommen
- > Medien beziehen sich auf das System
 - Mitarbeitende sollten sich mit geradem Rücken hinstellen und zu guter Arbeit stehen
- > Eigene Zeitung für positive Berichte
 - Kann man etwas mit Berichten über Menschen bei denen etwas gelingt etwas erreichen?
- > Niedriglohnssektor Qualifikationsvernichtungsmaschine weil Menschen nicht mehr raus kommen
- > Image in Problembezirken deutlich schlechter
- > Es braucht Sozialpsychologische und pädagogische Betreuung bei Maßnahmen
- > Arbeitgeber müssen ins Boot geholt werden
 - Runder Tisch

Nachhaltigkeit

- Interne Referentinnen + Referenten weiter ausbauen
- Ges.-mgt + Stressmgt. verbinden
- über Rahmenbedingungen lauter reden
- Vom 1. Tag im Jobcenter Begleitung + Befähigung aufbauen + Lernen
- mit Unterstützung IMP - Stress aus KOMPASS "modellhaft" auf Regionen übertragen: Kernmodul von PE

- GF-Position bei PE stärken - Entscheidung bei GF
- IMP weiter schulen
- GELD / Ressource / "Freistellung"
- A.O.R. $\Leftrightarrow$ Eine Behörde
- KOMPASS hat Identifikation gestärkt
- Steuerungsgruppen
- "Stress-Mgt" = Raum für Reflexion











Wir wünschen Ihnen schöne Weihnachten!

