

URheberRECHTLICHER HINWEIS

Dieses Manuskript ist urheberrechtlich geschützt und darf vom Empfänger ausschließlich zu rein privaten Zwecken genutzt werden. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder sonstige Nutzung, die über den in §§ 45 bis 63 Urheberrechtsgesetz geregelten Umfang hinausgeht, ist unzulässig.

© Axel Gauster/Nell-Breuning-Haus

Sende-Manuskript Interview (Radiofeature) mit Helga Jungheim in Ohrid/Mazedonien Oktober 2015

Sprecher:

Helga Jungheim, Gewerkschaftssekretärin der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Verdi aus Aachen. Sie beschäftigt sich seit Jahren mit dem so genannten persecoaching und empowerment. So auch in ihrem Referat im Oktober 2015 in Ohrid, Mazedonien.

O-Ton Helga Jungheim:

Ich befasse mich mit burnout-Prophylaxe weil ich gemerkt habe, dass dieses System auch in anderen Bereichen Anwendung finden kann. Und zwar geht es darum, dass man erst einmal eine Art Bestandsanalyse macht. Erkennt: es ist wie es ist. Akzeptieren wie die Fakten sind. Dann reflektiert: Was habe ich selber für Wünsche, Träume, Möglichkeiten. Und dann macht man so etwas wie eine Stressanalyse, Stresslandkarten – wie auch immer. Und bewertet verschiedene positive und negative Geschehnisse für einen persönlich. Und dann kann man erst den nächsten Schritt machen in die Umsetzung dessen was man sich wünscht, vorstellt, plant. Kurz-, mittel- und langfristig. Es ist die Vorstufe dazu – dann weiter zu gehen.

Sprecher:

Eigentlich ganz einfach. Und dann beginnt das empowerment?

O-Ton Helga Jungheim:

Was ich in diesen Seminaren mache aber was wir auch bei Verdi, der Gewerkschaft in Deutschland machen – vermehrt in der Bildungsarbeit – ein empowerment zu etablieren. Wir geben den Menschen, nachdem sie diese drei Schritte gemacht haben, in unserer Begleitung mit den klassischen Hilfsmitteln Tagesschulung, Wochenende oder Wochenseminar dann anschließend die Möglichkeit das umzusetzen. Und die ganze Zeit begleitet mit Erwachsenenbildungsmethoden. Also: Einzelarbeit, Gruppenarbeit, Reflexionsphasen und gefüttert mit Inputs, Referaten und so weiter. Also die körperlichen, geistigen, seelsichlichen, optischen Sachen auch zu fördern, damit sie es ganz umfassend umsetzen können Also selber dann auch dieses Konzept in anderen Lebenssituationen verwenden können.

Sprecher:

Schön und gut. Und was bringen diese Seminare den gewerkschaftlich arbeitenden Menschen? Helga Jungheim.

O-Ton Helga Jungheim:

Wenn wir jetzt erst einmal vom reinen Mitglied ausgehen, das gewerkschaftlich aktiv ist, dann würde ich einfach behaupten aus meiner Erfahrung, das es Vorteile bringt. Wenn man jetzt dieses empowerment – also Fähigkeiten entwickeln und erweitern und stabilisieren – auch das Gefühl, daß ich etwas kann und übertragen kann auf andere Situationen – nehme – und in eine betriebliche Krisensituation komme, dann habe ich schon einmal die Erfahrungen gemacht: Ich habe Instrumente. Ich habe die Fähigkeiten etwas zu tun und zu planen. Und dann auch Strategien zu entwickeln, um es kurz-, mittel- und langfristig umzusetzen.

Sprecher:

Wenn ich diese Methoden also nicht habe oder sie einfach nicht gelernt habe, dann ...

O-Ton Helga Jungheim:

... habe ich gegebenenfalls ein Verfahren, wo ich einen Wissens-Input mache. Sagen wir einmal ein Vortrag als klassische Variante oder ein Buch lesen oder Internetlinks. Dann habe ich das reine Wissen aber ich kann es nicht umsetzen. Oder ich brauche jemanden, der mir dann noch sagt: wie setze ich das um. Ich bin also dauerhaft auf Hilfe, Unterstützung angewiesen.

Sprecher:

Wenn es um die Gender-Perspektive geht – kann ein solches Seminar helfen, die Sicht auf sich selbst und auf andere zu verändern. Das ist auch gut für die Sozialkompetenz in einem Betrieb. Also die Sozialkompetenz bezahlbar in Tarifverträge aufnehmen. Das ist da nicht drin?

O-Ton Helga Jungheim:

Sagen wir so. Solange sie im klassischen Sinne bewertbar sind, indem man Führungseigenschaften zum Beispiel beschreibt. Oder indem man sagt: Teamfähigkeit. Das ist manchmal bei manchen Berufen drin.

Sprecher:

Gibt es denn ein Beispiel für diese sozialen Kompetenzen?

O-Ton Helga Jungheim:

Wenn man jetzt Sozialarbeiter ist und soll ein Projekt leiten, dann wird in der Ausschreibung in der Regel Teamfähigkeit verlangt, Projektmanagement und so etwas in der Art. Und Kommunikationsfähigkeiten. Aber die klassischen Berufe – sagen wir – Mechatroniker, Landschaftspfleger, Arbeiter im Finanzamt – der Steuererklärungen kontrolliert und bearbeitet – da würde niemand erwarten, daß er soziale Kompetenzen braucht. Es ist trotzdem notwendig, weil die alle in Teams arbeiten, untereinander kooperieren.

Sprecher:

Da scheinen die GewerkschafterInnen aber ihren so genannten – langen Atem – zu brauchen. Denn in vielen Berufsfeldern wie zum Beispiel in der Baubranche, bei den Finanzdienstleistern oder in einer Schokoladenfabrik findet sich selten die soziale

Kompetenz in einem Tarifvertrag.

O-Ton Helga Jungheim:

Wir haben ja auf Grund dessen auch versucht – als wir neue Entgeltordnungen entwickelten – genau diesen Fokus mit herein zu bringen. Modelle zu entwickeln, die neben Hitze und anderen Belastungen auch die Sozialkompetenz und Freundlichkeit – und all solche Begriffe mit bepreisbar zu machen, weil das einfach so mitgenommen wurde von Arbeitgeberseite.

Sprecher:

Die so genannte soziale Kompetenz ist ein weiter Begriff. Und Auslegungssache. Ist zum Beispiel das Ehrenamt eine soziale Kompetenz?

O-Ton Helga Jungheim:

Für die Erklärung ist wichtig, daß es auch soziale Kompetenz ist. Diese außerberuflichen sozialen Kompetenzen wirken immer auch auf die berufliche ein. Deshalb sind Arbeitgeber beispielsweise in der Regel schon daran interessiert was im Lebenslauf oder bei einem Vorstellungsgespräch an Hobbys genannt werden.

