

Zusammenfassung der Ergebnisse der Thementische (für Newsletter)

Thementisch 1: „Einsatz von Evaluationsinstrumenten“

An diesem Thementisch wurde ein entwickelter Fragebogen vorgestellt, der im Projekt eingesetzt werden soll, um den IST-Stand und die Entwicklung in der THEPRA während der gesamten Projektlaufzeit zu erfassen. In den Gesprächsrunden wurde darauf verwiesen, dass alle Arbeitsbereiche der THEPRA angesprochen und befragt werden müssen. Neben Kindertageseinrichtungen heißt das auch Schule, Familie, Jugend und Soziales, das technische Personal und die Verwaltung. Die Befragung wurde für alle Mitarbeitenden gewünscht. Dieser Wunsch kann der Tatsache geschuldet sein, dass nur dieses eine Instrument vorgestellt und besprochen wurde. Es werden aber weitere Instrumente im Prozess genutzt. Wenn der Fragebogen zum Einsatz kommt, ist eine anonyme Auswertung gewährleistet. Wichtig war den Mitarbeitenden, dass der Zeitraum der Veröffentlichung der Ergebnisse angegeben wird und dass der vorgestellte Fragebogen noch einmal angepasst wird.

Thementisch 2: Dialogische Kommunikation im Unternehmen

An diesem Thementisch wurden die Probleme in Bezug auf die Weiterleitung von Informationen und die technischen Kommunikationswege im Unternehmen THEPRA angesprochen. Dabei wurde unterschieden in die Kommunikation innerhalb der eigenen Einrichtung (Elterngespräche, Aushänge, Team-Besprechungen, persönliche Postfächer, etc.) und innerhalb des Unternehmens (z.B. Transparenz zu den nächsthöheren Ebenen, Informationsfluss durch RL, fehlender Internetzugang für päd. Fachkräfte, mangelnde Erreichbarkeit der Leitungsebenen). Zu den Vorschlägen für eine bessere (technische) Kommunikation gehörten u.a.: ein offenes und zugängliches Organigramm, Internet für jede Einrichtung und E-Mail-Zugang für alle Mitarbeitenden, Intranet, Teambesprechungen, regelmäßige Mitarbeitenden-Gespräche, Telefone mit Rufnummernanzeige und Weiterleitungsmodus, oder auch Gruppentelefone. Die Möglichkeiten eines Blogs wurden vorgestellt für die Kommunikation sowohl innerhalb als auch außerhalb der Organisation. Als positiv gesehen wurde dabei das zeitgemäße Auftreten, der schnelle Informationszugang, die Transparenz und das die Nutzung kostengünstig und umweltschonend ist. Fragen und skeptische Anmerkungen bewegten sich von: Was machen Eltern ohne Internet? über pflegeintensiv und doppelte Info-Wege bis zu Fragen der Haftung und des Datenschutzes.

Thementisch 3: Wertschätzende Kommunikation in der Arbeitswelt

Wertschätzende Kommunikation spielt sich auf der kollegialen, menschlichen Ebene ab. Sie kann schlecht angeordnet und vorgeschrieben, aber vorgelebt und erwartet werden. Am Thementisch sind viele Dinge angesprochen worden, wie miteinander und nicht übereinander reden, Vertraulichkeit und Ehrlichkeit, Anerkennung und Beteiligung. Der Zeitmangel für direkte Gespräche und Mitarbeitenden-Gespräche wurde beklagt, ebenso wie unerkannte, schwelende Konflikte, mangelnde Kompromissbereitschaft, Ignoranz gegenüber Kolleg_innen oder gar Mobbing. Es wurde klar erkannt, dass ein Mangel an wertschätzender Kommunikation zu Ausgrenzung, Demotivation und erhöhter Fluktuation führt. Vorschläge zur Verbesserung waren u.a. die Anerkennung der täglichen Leistung (nicht nur durch Vorgesetzte), Fortbildungen zur Gesprächsführung und

Kommunikation, Transparenz von Entscheidungen oder Supervision. Der Wunsch nach einer angenehmen Arbeitsatmosphäre und danach angstfrei und offen sprechen zu können, zeigt, dass Handlungsbedarf besteht. Dabei wird das Unternehmen Handlungsfelder bestimmen und Freiräume schaffen, jede und jeder Einzelne aber einen individuellen Beitrag leisten müssen.

Thementisch 4: Zukunft mit Visionen – das selbstorganisierte Unternehmen

Die Möglichkeiten der bereits bestehenden Selbstbestimmung und Selbstorganisation finden sich zurzeit in der persönlichen Arbeitsorganisation, gruppenintern und im Team, in der Dienst- und Urlaubsplanung, in der Gestaltung des Arbeitsalltages, der Räume in den Einrichtungen oder der Jahresplanung. Mehr oder weniger vorhanden ist Selbstbestimmung für eigene Fortbildungen, Anschaffungen und die Jahresplanung der Einrichtungen. Mehr Selbstbestimmung und Selbstorganisation wünschen sich die Mitarbeitenden z.B. für die Wahl der Weiterbildungen, die Auswahl von Praktikant_innen und Personal, die Gruppenzusammensetzung, die individuelle Elternarbeit und auch die Verwendung der finanziellen Mittel. Auch wenn in den Gesprächsrunden erkannt wurde, dass es bereits viele Räume zur Selbstgestaltung gibt, die von den Mitarbeitenden auch erkannt und genutzt werden, wurde klar angesprochen, dass es noch zentrale Vorgaben gibt, in denen mehr Mitbestimmung möglich wäre, wie Finanzplanung, Personalplanung, Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitplanung. Die Berücksichtigung des Autonomiebedürfnisses stärkt die Zufriedenheit und die Identifikation mit dem Unternehmen.

Thementisch 5: Chancen und Grenzen des Gesundheitsmanagements

Zu den größten Chancen des Gesundheitsmanagements gehört zunächst die Sensibilisierung für das Thema und die Zusammenhänge von Gesundheitsförderung, Leistung und Effizienz.

Teamentwicklung, entspanntes Arbeitsklima, Zufriedenheit, positiver Umgang mit Stress, Senkung des Krankenstandes, Sicherheit und Arbeitsschutz, gesteigerte Wertschätzungskultur und das positive Image des Unternehmens sind nur einige Beispiele der genannten erwarteten Chancen, die ein Gesundheitsmanagement im Unternehmen mit sich bringt.

Die Grenzen, an die ein Unternehmen dabei stoßen kann sind u.a. die vorhandene Infrastruktur, die Unternehmenszwänge, gesetzliche, räumliche, zeitliche und finanzielle Gegebenheiten, aber auch die körperliche und psychische Leistungsfähigkeit des Personals, die Einstellung von Mitarbeitenden zur Arbeit und zum Unternehmen, die Altersstruktur oder die Unkenntnis von tatsächlichen Bedarfen für eine gute Planung.

Zusammenfassend wäre zu sagen: ein Anfang ist gemacht! Der Erfolg der Einführung des Gesundheitsmanagement hängt von allen Mitarbeitenden im Unternehmen ab, sei es die Mitarbeiterin in der Verwaltung, der Zuständige Mitarbeiter für Öffentlichkeitsarbeit, die Erzieherin in der Einrichtung, die Regionalleiterin, die Hauswirtschafterin, der Sozialarbeiter oder der Geschäftsführer. „Dabei sein ist alles!“ Das Unternehmen THEPRA kann von allen (mit-) gestaltet werden. Sich Einbringen ist gewollt!