

Ráczné Németh Csilla, óvodavezető

Ajka Városi Óvoda

Ha kell egy jó csapat

A város óvodáit összevontan működtető intézményünk alkalmazotti közössége változatos képet mutat akár életkori, akár végzettség vagy feladatkör tekintetében. Ráadásul nem is egy intézmény szervezetéhez tartozunk, mert a nevelőmunkát végzők és azt közvetlenül segítők az Ajka Városi Óvoda munkatársai, a gazdasági, karbantartó és konyhai munkakörökben dolgozókat a Városi Intézmények Működtető Szervezete alkalmazza. Okozhat-e ez belső feszültségeket? Igen, de nem mindegy, hogy ezeket megpróbáljuk orvosolni, vagy gerjesztjük.

Ha tudatosan szeretnénk befolyásolni egy közösség légkörét, a tagok kapcsolatának minőségét, időt kell szentelni a motivációs és értékviszonyok megismerésére, annak feltérképezésére, hogy egy adott helyzetben kitől mit lehet várni. Mi – a két szervezet vezetői – az első naptól kezdve egyértelműen meghatároztuk és képviseltük azt az alaptételt, hogy **mindannyian az óvodás gyermekek magas színvonalú ellátása érdekében tevékenykedünk**. Ez határozta meg együttműködésünket rögzítő szabályzataink elkészítését, a szereprendszerek egyértelművé tételét. Kidolgoztuk a két szervezeten belüli helyettesítési rendszert. A munkatársi, vezetői megbeszéléseket mindkét intézmény érintett dolgozóinak bevonásával valósítottuk meg, ahol őszintén beszéltünk arról, amit sérelemként éltünk meg. Persze ahhoz, hogy ez indulatmentes problémakezeléssé váljon, szükség volt a mediációs, erőszakmentes kommunikációs továbbképzéseken megszerzett ismeretekre. Ezen képzések igénylésére pedig az készített bennünket, hogy képesek voltunk felismerni kommunikációs hibáinkat, ezek hatását kapcsolatainkra. Jelenleg azon dolgozunk, hogy pontos kereteket adjunk a vétség és annak szankcionálása témakörbe tartozó eseményeknek. Azért, hogy a hibázás lehetőségét és annak beismerését olyan természetes cselekedetként éljük meg a mindennapokban, mellyel utánzásra méltó példát közvetítünk a ránk bízott gyermekek számára. Hiszen a tévesztés, a hibázás, ha nem szándékos, akkor tanulásra ösztönöz.

Megtapasztaltuk, jó, ha a vezető is képes elismerni hibáit, ha túl sok vagy túl intenzív munkát vár el, esetleg teljesítménykényszer is van, képzettségi problémák is felmerülnek a szervezetben.

A munkahely szociális környezet, és a nevelési intézményben különösen fontos, hogy a munkahelyi stressz ne veszélyeztesse a felnövekvő nemzedékért felelősséget vállalókat. Hiszen zaklatott, mentálisan és fizikailag megromlott egészségi állapotban nem várható el a szeretetteljes, derűs, nyugodt légkör biztosítása.

Vezetőként minden évben megteremttem annak kereteit, hogy a sikereket megünnepeljük, az elismeréseknek nyilvánosságot biztosítsunk. Nagy szervezet lévén az innovációk kidolgozása, az intézményegységek helyi sajátosságaira épülő arculatalakítás szintén az erőteljes közösségformáló lehetőség nálunk.

Az idei évben 130 fős munkatársi közösségünk együtt kelt útra, hogy a 7 feladatellátási hely közalkalmazottait és a fenntartó által közvetített közfoglalkoztatottakat is bevonva önfeledt, lélek- és kapcsolatépítő kiránduláson töltekezzünk élményekkel, érzésekkel, elkerülve a kiégést, mely ma oly sokakat fenyeget.

Közösséget vezetni, egy csapat élére állni gyönyörű és emberpróbáló feladat. Hiszem, hogy kellő akarattal, folyamatos tudásgyarapítással, tág, de határozott keretek kijelölésével, kellő toleranciával élhető munkahelyi közösségeket működtethetünk.

