

NAMENSLISTENVERBUND „KONSEQUENTE INTERESSENVERTRETUNG“

ÖGB/ yunion – die Daseinsgewerkschaft • Betriebsräte • Personalvertretung • Behindertenvertrauenspersonen
Blumauergasse 22/3, A-1020 Wien • Telefon (01) 4000/838 67 • Fax (01) 4000/83877 • kiv@kiv.at • www.kiv.at

MISSTRAUEN UND BESTRAFUNG

**VERTRAUEN IST FÜR ALLE UNTERNEHMUNGEN DAS BETRIEBSKAPITAL,
OHNE WELCHES KEIN NÜTZLICHES WERK AUSKOMMEN KANN**

Albert Schweitzer

Vertrauensmanagement sowie eine nachhaltige Vertrauenskultur in einem Unternehmen zu implementieren, gehört zu den **bedeutendsten Aufgaben des modernen Managements**. Authentisches Führungsverhalten, aufrichtiges Vertrauen und ein nie versiegender Optimismus, Humor, Anerkennung und Respekt vor der Leistung der Mitarbeitenden sowie ein wertschätzender Umgang sind wesentliche Bestandteile des Führungsverhaltens im Vertrauensmanagement. Durch die Verankerung von Vertrauen als Wert und Grundsatz in der Philosophie des Unternehmens werden nachweislich enorme menschliche Energien und Talente bei der gesamten Belegschaft freigesetzt.

VERTRAUEN – INNOVATIONEN – VERÄNDERUNGEN

Sinn und Wertschätzung der menschlichen Tätigkeiten sind nachhaltige und starke Leistungsmotivatoren, die Kreativität und Innovationskraft bei den Menschen freisetzen. Ganz offenkundig herrscht in der Organisation mit Vertrauensmanagement ein ganz besonderer Geist. Die Mitarbeitenden scheinen mehr Freude an der Arbeit zu haben. **Sie denken und handeln als ob sie täglich die Welt verbessern wollten.**

In unserer Gesellschaft werden Dynamik, Veränderungsgeschwindigkeit und Chaos immer größer. Diese Entwicklung wird sich auch in absehbarer Zukunft fortsetzen. Ständige Veränderungsprozesse stellen bisher gültige Entscheidungsgrundlagen in Frage. Die MitarbeiterInnen werden von Restrukturierungen, Arbeitsplatzverlust, Mobilitätsdruck, Flexibilitätserwartung und Veränderungsprozessen begleitet. Die Stadt Wien und damit die MA 10 stehen im Spannungsfeld von inneren und äußeren Einflussfaktoren. Unterschiedliche Kulturen, Mentalitäten und Sprachen sowie ein generationsbedingter Wertewandel prallen aufeinander. Ständige Verände-

runge im beruflichen Umfeld sind für die MitarbeiterInnen sowohl mit Chancen als auch mit einem hohen Maß an Unsicherheit verbunden.

In diesem unsicheren Umfeld liegt eine besondere Verantwortung bei den Führungskräften, Vertrauen zu schaffen. **Die MA 10/Wiener Kinder Gärten ist auf eine hohe Bereitschaft ihrer Mitarbeitenden angewiesen**, besondere Leistungen zu erbringen, um die Herausforderungen bewältigen zu können.

VERTRAUEN UND WISSENSMANAGEMENT

Wissen, Know-how und menschliche Erfindungsgabe sind mittlerweile das wichtigste Kapital. Durch die hohe Motivation, das Engagement und die Identifikation der Mitarbeitenden mit der Organisation wird Kreativität für die Entwicklung von Innovationen freigesetzt. **In einer Vertrauenskultur sind MitarbeiterInnen eher bereit, ihr Wissen mit anderen zu teilen und der Organisation vorbehaltlos zur Verfügung zu stellen.** Notwendige Veränderungsprozesse können so nicht als Bedrohung, sondern als Chance wahrgenommen werden.

Das Modell des Vertrauensmanagements stellt den Menschen in den Mittelpunkt des Tuns. **Vertrauen ist die Schlüsselkompetenz für alle Führungskräfte, denn nichts wirkt schneller und effektiver.**

Darüber sollten die Verantwortlichen in der MA 10 ernsthaft nachdenken. **Permanente Kontrollen, Angstszenarien und Misstrauen treiben die MitarbeiterInnen immer weiter von den Inhalten der Abteilung weg.** Da hilft weder ein Leitbild, noch eine Beurteilung oder ein netter Weihnachtsbrief der Abteilungsleitung mit Dankesworten für das Engagement. Ganz im Gegenteil!



WIE ICH ES SEHE ... Martina Petzl-Bastecky:

In der Arbeit mit Menschen wird Vertrauen in vielen kleinen alltäglichen Schritten und Handlungen, oft sogar in Gesten, gestärkt, verkleinert, aufgebaut, vergrößert, in Frage gestellt. Gelingt es, Vertrauen zu geben und zu erhalten, werden damit viele positive Wirkungen in alle Richtungen erzielt: Vertrauen verbessert intern die Zusammenarbeit und hilft auch durch Engpässe und schwierige Situationen.

DIE DERZEITIGE STIMMUNG IN UNSERER ABTEILUNG LÄSST LEIDER OFTMALS GENAU DAS GEGENTEIL VERMUTEN.

Kontrolle, Dokumentationen und subjektiv empfundene fehlende Rücken- deckung in Krisensituationen sind kein guter Motor für herausfordernde Zeiten im Bildungsbereich. Aber auch die fast unerträgliche Informationsflut und der Alltag in Verbindung mit der MitarbeiterInnenanzahl wiegen schwer. Wir brauchen ganz schnell eine Trendumkehr, um wachsender Unzufriedenheit, innerer Kündigung und Co. aktiv entgegenwirken zu können.



Ist Qualität herbeizuschreiben?

Altgediente PädagogInnen haben damit schon reichlich Erfahrung:

ES GIBT WIEDER EINE NEUE ART DER SCHRIFTLICHEN VORBEREITUNG.

Natürlich gab es dazu eine Arbeitsgruppe, die alles wissenschaftlich vorbereitet und ausgearbeitet hat, bis hin zur einheitlichen Gestaltung der Ordnerrücken in unterschiedlichen Größen. Und ebenso natürlich durften sich die Menschen, die letztendlich damit arbeiten (müssen), in Form des Schneeballsystems gegenseitig schulen, die Arbeitskreise hatten ein Jahresthema zu bearbeiten.

NUN ERFOLGT ALSO DIE PRAKTISCHE UMSETZUNG DES PROJEKTS.

Dabei zeigt es sich, dass ein wesentlicher Teil der Vorbereitungstätigkeit für die schriftliche Konzeption von der gemeinsamen Absprache abhängt. In all den vielen Ausarbeitungen im

Vorfeld kam dies – zumindest offiziell – nicht zu Tage. Neue Methoden bedürfen eben mitunter auch neuer Rahmenbedingungen.

Diese hier müssen also von einer vermehrten GEMEINSAMEN Besprechungszeit getragen sein.

Die nicht anwesenheitspflichtige Vorbereitungszeit dafür zu verwenden, ist nicht im Sinne des ursprünglichen Zwecks. Schließlich brauchen ALLE die Möglichkeit zum simultanen Gedankenaustausch (und nicht den Verzicht von Einzelpersonen darauf, die z.B. den Kinderdienst am Nachmittag/ in der Früh aufrecht erhalten).

Die kollektive Planung muss auch schon davor gedanklich entworfen werden, um überhaupt gemeinsam besprochen werden zu können, was wiederum in der bereits bestehenden externen Vorbereitungszeit stattfinden muss. **Alles andere grenzt an einen Appell zur Selbstausbeutung**, dem unsere Berufsgruppen ohnehin viel zu leicht erliegen. Die Politik und damit die eingesetzten

Verantwortlichen der Stadt sind verpflichtet, ein Augenmerk darauf zu haben, dass die hochmotivierten KollegInnen auf die Einhaltung der Dienstzeiten im Hinblick auf ihre physische und psychische Gesunderhaltung achten, **selbst wenn es anstrengend und teuer ist!**

In diesem Zusammenhang bedarf es sicher auch einer technischen Anpassung, denn es ist nicht in Ordnung, dass schriftliche Formen eines bestimmten PC-Programms bedürfen, ohne die KollegInnen darüber zu informieren und dieses kostenlos zur Verfügung zu stellen. In den Kindergärten und Horten können diese Arbeiten nicht erledigt werden, solange es nicht zumindest für zwei Gruppen gemeinsam einen PC gibt, an dem **in Ruhe** die Ausarbeitung möglich ist.

Die Dienstgeberin hat das Recht auf eine qualitätsvolle Aufzeichnung, im Gegenzug haben die Bediensteten Anspruch auf entsprechendes funktionierendes Equipment!

Frauenberger zum Bildungsbericht: Gleiche Chancen für alle Kinder!

Die Wiener Bildungsstadträtin Sandra Frauenberger sieht im präsentierten Nationalen Bildungsbericht 2015 die Forderung nach einer sozialindexbasierten Mittelverteilung bestätigt:

„Ein Chancen-Index würde bringen, dass die Ressourcen dort landen, wo sie gebraucht werden. Der Bericht zeigt, dass Bildung immer noch vererbt wird. Unsere Förderung muss hier ansetzen und unterschiedliche Startvoraussetzungen ausgleichen.“

Frauenberger unterstützt außerdem die Forderung von Bildungsministerin Sonja Hammerschmid nach möglichst früher Förderung: *„Gleiche Chancen für alle SchülerInnen können wir nur erreichen, wenn wir bereits früh ansetzen. In Wien haben wir daher die Anzahl der SprachförderInnen für den Kindergarten im heurigen Jahr verdoppelt.“*

Individuelle Förderung von Kindern und innovative pädagogische Vielfalt seien Grundsätze des Wiener Bildungswesens, so Frauenberger. *„Um die individuelle*

Förderung von Schülerinnen und Schülern noch besser umzusetzen, stellen wir in Wien zusätzliches Unterstützungspersonal, von der Sozialarbeit bis zur Schulpsychologie, an.



Klar ist aber auch: Die Lehrerinnen und Lehrer brauchen pädagogische Freiheit im Klassenzimmer, das ist die notwendige Autonomie vor Ort.“

Ein besonders wichtiges Anliegen ist der Wiener Bildungsstadträtin die gemeinsame Schuleingangsphase von Kindergarten und Volksschule:

„Jeder Übergang in eine neue Bildungseinrichtung stellt einen Bruch für die Kinder dar. Mit unseren Campus-Modellen, in denen Kindergarten und Schule in einem Gebäude sind, versuchen wir diese Schnittstelle zu überbrücken. Aber es braucht natürlich auch den pädagogischen Austausch zwischen den Bildungseinrichtungen“, so Frauenberger abschließend.

... etwas ist faul im Staate ...

NEIN, NICHT HAMLET, ABER TROTZDEM EINE TRAGÖDIE!

Veränderungen sind Teil des Lebens und daher auch nötig.

Derzeit gewinnt der denkende Mensch allerdings leicht den Eindruck, dass es entweder nur um die Umgestaltung selbst geht oder einfach um die Verschleierungen sogenannter „Verschlimmbesserungen“, also Verschlechterungen, die sich niemand traut, als solche auszusprechen.



DER GELEBTE PERSONALMANGEL IST SO EIN BEISPIEL.

Nach wie vor kracht es an allen Ecken (auch wenn es einige „Vorzeigestandorte“ gibt, bei welchen dies nicht zu spüren ist). Kaum ist ein Loch gestopft – etwa bei den RegelpädagogInnen – geht mindestens ein anderes auf, sei es bei den AssistentInnen oder im Sonderbereich. Die mantramäßig wiederholten Beteuerungen, dass das so nicht stimme, weil laut Personalstatistik ..., ist wenig hilfreich bis kontraproduktiv, denn die KollegInnen vor Ort wissen am besten, was bzw. wer fehlt und fühlen sich durch solche Aussagen nicht ernst genommen, was sich wiederum wenig motivierend und gesundheitsfördernd auswirkt. Menschen werden dazu ausgebildet, die Verantwortung für eine große Anzahl Minderjähriger pflichtbewusst zu übernehmen, aber die Kompetenz, Mängel am eigenen Arbeitsplatz zu erkennen, wird ihnen abgesprochen.

Der vermehrt geäußerte Hinweis, dass wir (also die Wiener Kindergärten der MA 10) sogar einen Personalüberschuss (!) haben, wenn wir das derzeit gültige Kindergartengesetz hernehmen, hinkt, denn die abteilungsinterne Verordnung sieht (noch) andere Zahlen vor. Und das zu Recht, **denn wirkliche Qualität bedarf eines ganz anderen Personalschlüssels!**

Unsere Abteilung rühmt sich ihrer hohen Qualität, wirbt damit um Eltern, Kinder, aber auch um Personal. Die Realität sieht hingegen so aus, dass sich der „offene Kindergartenbetrieb“ aus der Notwendigkeit der vielen Kinder versus wenig Personal ergibt, damit Kinder und Eltern und die hierarchischen Ebenen der Dienstgeberin einigermaßen zufrieden gestellt werden. Das Basispersonal leidet unter dem Wissen, was alles an echter Förderung möglich wäre, **zerreißt und zerschleißt sich aber für den Erhalt eines Außenbildes, das schon lange nicht mehr finanziert wird.**

Was bleibt, ist die Sehnsucht nach Zeiten, wo die Kinder die Zielgruppe waren und nicht die Eltern als (zahlende) „KundInnen“; wo emotionale Sicherheit für alle Beteiligten nicht nur ein Schlagwort aus dem Bildungsplan war; wo erworbenes Wissen auch in der Praxis gelebt werden konnte! Wo es aber auch Freude am Beruf gab, indem jede/r selbst für einen Teil des Verbrauchinventars (z.B.: Bücher, Spiele) verantwortlich war; wo diverse VertreterInnen mit neuen und interessanten Anregungen, samt Erfahrungsberichten aus anderen Standorten, den Alltag bereicherten; wo Zeit blieb, sich nicht nur den Sorgen und Erfolgen der Kinder, sondern auch deren Eltern und Großeltern zu widmen (was neuerlich den Kindern zugutekam).

DER ERNÜCHTERNDE ALLTAG

Stattdessen wird reglementiert, zentralisiert und eingespart (unter welchem „wording“ auch immer); neue zusätzliche Zwischenhierarchien in den oberen Führungsebenen geschaffen; Mehrarbeiten als Vereinfachungen (mit einer „verständlichen Umstellungsphase“) ohne jeglichen gedanklichen Vorlauf für das operative Personal verordnet; bunte Folder, Karten und Plakate zur „Identifizierung mit der Abteilung“ um viel Geld geordert (natürlich unter der Mitarbeit aller KollegInnen, die aus vorgegebenen Entwürfen völlig frei und ohne (hausinternen) Druck ausgesucht werden durften); Texte zur „Bildungsarbeit in städtischen Kindergarten“ mittels rosaroter Brille auf dem Luftschloss Idealismus verfasst und publiziert, ohne sich mit der Machbarkeit der zweifelsfrei wichtigen und unabdingbaren Darstellung zu beschäftigen.

Ja zur bewährten Qualität unter den Fortschritten in Wissenschaft, Pädagogik, Psychologie uvm. Aber ein lautes Nein zu einer zur Phrase verkommenen Güte und Wertebeständigkeit einer kalten und neoliberalen Welt, in der Menschen nur mehr zum Kostenfaktor werden. **Wir brauchen endlich klare Aussagen durch die zuständigen Verantwortlichen, wohin der Weg wirklich gehen soll!**



Die mit dem Strom schwimmen ...



Angelika Koch-Schmid/pixelio.de

APA sei Dank, durften wir von Frau Martha Schultz, WKÖ-Vizepräsidentin und Vorsitzende von Frau in der Wirtschaft (FiW), erfahren, dass *„es nun endlich an der Zeit sei, die Betreuungszeiten den Arbeitsrealitäten von Eltern bzw. Müttern – denn sie sind in Österreich zumeist nach wie vor für Betreuungspflichten zuständig – anzupassen“*.

Dabei hat Frau Schultz geflissentlich übersehen, dass die von ihr gemeinten „Betreuungseinrichtungen“ in Wirklichkeit **BILDUNGS-Einrichtungen** sind. Dieser Ort ist für die Kinder nicht nur ihre Arbeitsstätte (wie wir wissen, ist das Spiel die Arbeit der Kinder und für diese mindestens so herausfordernd wie für Erwachsene deren Job), sondern auch ihr **LEBENSRAUM**.

KEINE BELIEBIGEN FABRIKATE!

Kinder sollen nicht als zukünftige ArbeitnehmerInnen und Wirtschaftsfaktoren wahrgenommen werden, sondern als **Menschen mit Bedürfnissen, vor allem im sozialen Kontext!** Und gerade **WEIL** hier die neue Generation von SozialbeitragsleisterInnen und –bezieherInnen aufwächst, muss ihnen schon von Beginn an vermittelt werden, dass es nicht ausschließlich um den (eigenen) Profit gehen darf, sondern wir alle als BürgerInnen dieses Landes **gesellschaftliche und zwischenmenschliche Verpflichtungen** haben. Diese sind mindestens ebenso gleichwertig zu bewerten, wie die finanziellen.

ELEMENTARER BILDUNGSAUFRAG

Der **bundesländerübergreifende BildungsRahmenPlan** darf nicht zu einem hohlen Machwerk für ein „elementares Bildungsghetto“ verkommen, sondern als Basis für den gesamten Lebensweg aller Menschen Gültigkeit haben.

Gerade in Krisenzeiten mit hohen Arbeitslosenzahlen, sollte klar geworden sein: **Materialismus ist nicht alles im Leben, es darf nicht alles (und jedes Lebewesen) den wirtschaftlichen Regeln unterworfen werden!** Wir sollten doch endlich die Erkenntnis gewonnen haben, dass sich **DIE WIRTSCHAFT AN DIE MENSCHEN ANZUPASSEN HAT UND NICHT UMGEKEHRT** – das wäre die richtige Aufgabenstellung!

Jung – dynamisch – anspruchsvoll

DIE NEUE ELTERNGENERATION IST OFTMALS IM ALLTAG EINE (VERLOCKENDE) HERAUSFORDERUNG.

Waren Eltern früherer Jahrgänge oftmals mit den Themen **Geborgenheit** und **individueller Förderung** ihrer Kinder befasst, so sind die Anforderungen der heutigen KundInnen (Eltern im rechtlichen Sinne) **viel mannigfaltiger**.

DIE ELTERLICHE BEDÜRFNISPIRALE SCHEINT MANCHMAL KEIN ENDE ZU NEHMEN.

Allein das Führen der vermeintlich so anspruchslosen „Tür und Angelgespräche“ erfordert eine **hohe Kommunikations- und Selbstreflexionskompetenz**: In wenigen Minuten muss Kontakt zur Bezugsperson hergestellt werden, für die Anliegen der BildungspartnerInnen muss ‚Raum‘ geschaffen werden; deren Bedürfnisse müssen erkannt und ernst genommen und zumindest im Ansatz ‚beantwortet‘ werden – und zugleich müssen dabei eigene Gefühle und Reaktionsbereitschaften

wahrgenommen und überprüft werden, die eigenen (Anerkennungs-)Bedürfnisse müssen zurückgestellt werden usw.

Die Kompetenzen zu einem qualitätsvollen – d.h. für die Eltern entwicklungs-förderlichen Handeln – lassen sich nicht aus dem „gesunden Menschenverstand“ oder allgemeiner Kommunikationsfähigkeit heraus generieren.

UND DAS SCHAFFT ENORMEN STRESS UND DRUCK.

Zumal nicht immer abgesichert ist, dass Eltern sich nicht nachträglich im Bürgermeister- oder dem Stadträtinnenbüro beschweren. Bedauerlich bis arbeitserschwerend kommt hinzu, dass der Rahmen des Miteinander durch das vehemente Durchsetzen von elterlichen Eigeninteressen oftmals durchbrochen wird.

Das Gefühl der MitarbeiterInnen, bei solchen Situationen immer „am kürzeren Ast“ zu sitzen, ist bei genauem Hinhören nachvollziehbar. Viele KollegInnen würden sich wünschen, dass

zumindest die **Geschäftsbedingungen für beide Seiten, also Institution und Eltern, volle Gültigkeit haben.**



Rainer Sturm/pixelio.de

Vorsicht! Tabuthema Deutsch

Immer öfter wird´s hinter vorgehaltener Hand zum Thema – Erwachsene, welche im Bildungsbereich tätig sind, aber nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Warum stellen wir uns nicht der Problematik und machen Schluss mit dem Tabuthema?

VIELFALT IST GESELLSCHAFT UND GESELLSCHAFT IST KOMMUNIKATION.

Im Bildungsbereich Kindergarten haben wir nicht nur den Auftrag Sprache zu fördern und zu übermitteln, sondern diese auch grammatikalisch richtig zu übermitteln. Das hört sich leichter an, als es ist. **Sprache unterliegt nicht nur kulturellen Einflüssen und Wandel sondern auch Modeerscheinungen.** Im Zeitalter von sprachlich kultureller Vielfalt, sms, twitter und sonstigen Sprachveränderungsmechanismen ist es umso wichtiger im Bildungsbereich **MitarbeiterInnen mit gefestigten Kenntnissen der deutschen Sprache** zu haben.

UND DA IST ES SCHON DAS TABUTHEMA.

Wer hat noch nicht mit KollegInnen zusammengearbeitet, die eine andere Erstsprache als Deutsch haben und deren Kenntnisse in der für sie neuen Sprache noch nicht in einem Maß gefestigt sind, dass dadurch die Kommunikation zur täglichen Herausforderung wird? Die Stadt Wien nimmt sehr gerne MitarbeiterInnen auf, welche auch eine sogenannte **Dolmetsch-Funktion** übernehmen können. Leider nicht hauptberuflich, sondern neben ihrer Tätigkeit. Also das berühmte Modell – zwei Fliegen mit einer Klappe. Die Überprüfung ausreichender Kenntnisse der deutschen Sprache kommt aber oftmals zu kurz.



Ulrike Karow/pixelio.de

Was das für den Alltag heißt, wissen wir – vorsichtige Versuche der Korrektur, endlose Erklärungen über Arbeitsabläufe, Ungeduld, Ärger bis hin zur Verzweiflung und im schlimmsten Fall Ausgrenzung!

DESHALB RAUS AUS DEM TABUTHEMA UND BERUFSBEGLEITENDER SPRACHERWERB!

Bildung soll frei von Hürden sein und kein Mittel zur vertiefenden Ausgrenzung. **Deutsch zu lernen muss genauso akzeptiert sein wie das Erlernen einer anderen Sprache.**

Die Stadt Wien gibt sich selbst den **Auftrag der Gewährleistung der Chancengleichheit.** Nicht nur für BürgerInnen, sondern auch für ihre MitarbeiterInnen. Hier ist ein wunderbarer Anfang zu machen. **Als MA 10 können wir gleich die VorreiterInnenrolle übernehmen.**

Beim Spracherwerb stehen „äußere“ Aspekte wie politische und soziale Anforderungen in Wechselwirkung mit „inneren“ Faktoren, die den einzelnen Lernenden charakterisieren.

Mancher Mensch lernt mit geringem Aufwand Deutsch, während andere mit scheinbar gleichen Voraussetzungen im gleichen Unterricht erhebliche Schwierigkeiten haben und viel langsamer lernen. Motivation und Angst oder Begabung und Lernstil können solche Unterschiede erklären.

Motivation ist ein Faktor, der erheblich mitbestimmt, wie schnell und erfolgreich Deutsch als Fremd- oder Zweitsprache gelernt werden kann. Wer Sprachen wie Deutsch außerhalb der Schule freiwillig lernt, kann weitere Beweggründe haben: Interesse an der mit der Sprache verbundenen Kultur zum Beispiel, aber auch berufsbezogene Ziele, familiäre und andere private Gründe oder die Ambition, eine (weitere) Fremdsprache beherrschen zu wollen. Deutsch verbessert in kurz- oder langfristiger Perspektive berufliche Chancen.

Generell ist die Motivation, eine Sprache wie Deutsch zu erlernen, umso höher, je wünschenswerter und erreichbarer die angestrebte Sprachkompetenz ist.

Schmöcker-Ecke



ELTERN, DIE AUF SCHAUKELN STARREN

Von Bio-Mamas, iPhone-Papis und anderen Spielplatz-Profis

Felix Denk, Silke Denk
Ullstein
ISBN-13 9783843709729

WENN DIE TYRANNENKINDER ERWACHSEN WERDEN

Warum wir nicht auf die nächste Generation zählen können

Martina Leibovici-Mühlberger
edition a
ISBN: 978-3990011386



SOS Kontrollverlust

DIE INFORMATIONSFLUT KANN KRANK MACHEN UND DAS GEHIRN VERÄNDERN.

Ein Unternehmen, in unserm Fall eine Magistratsabteilung, misst sich gerne am Umfang der Informationen, welche den MitarbeiterInnen zur Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Mittlerweile können wir ruhigen Gewissens von einer **unüberschaubaren und nicht mehr merkbaren Informationsflut** sprechen. Kein Tag vergeht ohne mehrseitigen Medienspiegel. Keine Woche vergeht mehr ohne Änderung eines Formulars oder einer dienstlichen Anweisung und kein Monat vergeht mehr ohne LeiterInnensitzungsprotokolle mit der Seitenanzahl im zweistelligen Bereich.

DIE GELEBTE FORM DES DERZEITIGEN INFORMATIONSMANAGEMENTS IST EIGENTLICH UNERTRÄGLICH.

Warum? Weil sich niemand mehr merken kann, was wann wer ausgeschickt hat und welche Informationen drinnen enthalten sind. Wer soll diese erhalten und wo werden die Nachrichten am besten deponiert, um sie im Fall des Falles zur Hand zu haben.

Die Informationen landen im Normalfall bei der Leitung bzw. Stellvertretung mittels PC in den Kindergärten. Und das neben „tausend anderen wichtigen Belangen des Alltags“. Also Stress pur! Allerdings sollte **mit dem Lesen der Information bereits die qualitätssichernde Verwendung bzw. Weitergabe geordnet werden**. Aus unserer Sicht eine bedrohlich anwachsende Hürde, welche nicht mehr zu nehmen ist.

DEN DAUERSTRESS HÄLT DAS GEHIRN KAUM AUS

1 Produktivitätsverlust:

Ein Zuviel an Informationen kann zu zwei Dingen führen:

Erstens verliert man den Blick für das Wesentliche und versinkt in den unzähligen Details. Die sind aber vielleicht gar nicht wichtig.

Zweitens verliert man den Fokus auf das, was man eigentlich tun wollte und wozu man die Informationen braucht. Sie kennen das sicher auch: Nur kurz wollten Sie etwas im Internet nachschauen und schwupps – schon ist eine Stunde vorbei.



2 Informationslärm:

Zu viele Informationen führen dazu, dass Sie automatisch von einer zur nächsten Neuigkeit springen. So kommen Sie nie zur Ruhe und finden Ihren Flow nicht.

3 Zeitverlust:

Ich habe es schon angesprochen: Man springt von einer Information zur nächsten, verliert den Überblick, bleibt bei unwichtigen Dingen hängen und die Zeit rinnt nur so dahin.

4 Reflexion:

Das Springen zwischen verschiedenen Informationen verkürzt die Zeit der Reflexion. Man nimmt sich die Zeit nicht mehr, um die Informationen angemessen zu verarbeiten.

5 Stress:

Die Informationsflut führt zu mehr Stress. Man hat Angst, etwas Wichtiges zu übersehen oder etwas Interessantes zu verpassen. Schlussendlich kann das zu einer Infosucht führen und man hält es ohne neuen Input gar nicht mehr mit sich selber aus. Abgesehen davon, dass man ständig online sein muss, immer und in jeder Situation.

NEUORIENTIERUNG GEBOTEN

Um zu verhindern, dass sich nachhaltige Schutzmechanismen bei den MitarbeiterInnen durch die steigende Informationsflut (wie das Ignorieren von Informationen bzw. eine aktive Ablehnung von Informationen) einstellt, bedarf es dringend einer **Neuorientierung im Bereich Informationsmanagement**. Zusätzlich benötigt die Abteilung endlich den Mut, das schon lange angekündigte Projekt Wissensmanagement zu ermöglichen. **Hier sollen/müssen in erster Linie die KollegInnen in den Kindergärten mitarbeiten, denn die wissen, was benötigt wird und was im Alltag wirklich brauchbar ist.** Wenn wieder hauptsächlich MitarbeiterInnen der Zentrale aus strategischer Sicht planen, ist es gut gemeint, aber...

Sparefroh macht wen froh?

ES WIRD WIEDER FLEIßIG EINGESPART UND ZENTRALISIERT IN DEN WIENER KINDERGÄRTEN.

Es scheint gerade so, als ob wir bisher in Saus und Braus gelebt hätten und für Unnötiges das gesamte Budget mit vollen Händen beim obligaten Fenster hinausgeworfen hätten! Diese Sichtweise ist bestimmt nur ein Missverständnis, denn wegen der gegenwärtigen Weltwirtschaftskrise müssen schließlich alle Menschen in allen Bereichen sparen. Wenn ich jedoch davon ausgehe, dass – wie gefordert – jährlich und zwar NACHHALTIG 10% (von jeder Magistratsabteilung) eingespart werden MÜSSEN, fehlt mir im Anhang (und zwar nicht im Kleingedruckten!) die Kundmachung, bei welchen derzeit erbrachten Leistungen dafür zurückgerudert wird.

Denn es kann nicht sein, dass wir mit den Kindern z.B. Ausgänge und Ausflüge reduzieren, weil die Rückerstattung der Fahrtkosten so verkompliziert wird (wie z.B. schon in der Schule), dass die ohnehin anderwärtig mehr als ausgelasteten PädagogInnen darauf verzichten bzw. (für die Stadt und deren Budget noch besser) alles aus der eigenen Tasche bezahlen.

Sieht der neue Alltag kostenreduziert so aus?

Bei Werkmaterialien wird jedem Kind pro Tag nur mehr ein A4-Blatt Papier zur Verfügung gestellt (kann ja immerhin beidseitig genutzt werden); Klebstoff (meist ohnehin der „billige“ Tapetenkleister) steht jeden Dienstagvormittag bereit; (Bilder)Bücher sind im Inventar verzichtbar, weil die können aus der städt. Bücherei geliehen werden; CD-Player u.ä. werden von Kindern (BildungspartnerInnen) jeweils für einen Tag zur Verfügung gestellt, damit Medienerziehung vorgelebt werden kann; Puppen



Jorma Bork/pixelio.de

und Zubehör für das Familienspiel werden nicht mehr ersetzt, denn unsere Vorfahren haben schließlich auch mit Holz-, Stoffresten und anderen Ersatzmaterialien ihr Auslangen gefunden (was gleichzeitig für eine tolle Kreativitätsschulung sorgt) – dafür brauchen die Eltern keine Taschentücher und Servietten bringen, denn diese sind im Besuchsgeld inkludiert.

Liebe PolitikerInnen und dafür eingesetzte Menschen!

Bitte formuliert schriftlich aus, wie man bei permanenten Einsparungen steigende Leistungen erbringen kann (denn gerade im Bildungswesen, zu dem die MA 10 gehört, steigen die Bedürfnisse fast wöchentlich, wodurch ein Beibehalten des Ist-Zustandes eigentlich eine Retardierung ist)!

Einsparungen ja, aber da, wo sie möglich sind – z.B. beim Schaffen von zusätzlichen Führungsebenen, neuen Kompetenzbereichen und bunten Werbefoldern, die ohnehin mit der gelebten Realität so viel zu tun haben, wie ein Fahrschein der Wiener Linien mit dem Mondflug!

SCHLUSS MIT DUMMSTREICHELN!

In Kindergärten können die Grundlagen für Bildung gelegt werden, die die Kinder für zukünftige Herausforderungen wappnen. Das Kleinkind ist wie jeder andere Mensch als **Bildungsperson** zu verstehen, die das Recht darauf hat, sich die Welt auf seine spezifische Art und Weise anzueignen. Dazu gehört auch, dass es die Welt gezeigt und erklärt bekommt und die eigene Position zu den Menschen und den belebten und unbelebten Dingen findet.

Lebensführungshaltung
Umgangsformen
Denkgewohnheiten
Humorbildung
Informationsverarbeitung
Erlebnisse
Lernlust
Orientierungshilfe

und vieles mehr
sind die Basis für ausbalancierte Schritte in unsere Bildungsgesellschaft.



Tim Reckmann/pixelio.de

Leider sind wir in einer gesellschaftlich aufgeheizten Situation, welche dies gerne vergessen lässt. In den letzten Jahren wird der Kindergarten gerne **mit einer Institution zum schwerpunktmäßigen Erwerb von Deutschkenntnissen verwechselt**. Auch wenn es um den Bildungsbericht geht, steht Sprache im Bildungsgereich Elementarpädagogik im Fokus. Die **Vielfalt einer Gesellschaft misst sich auch an Sprache, doch nicht ausschließlich**.

Kämen Politik und Dienstgeberin der Forderung nach Kinderanzahl-Reduzierung in den Gruppen und ausreichendem Personal entgegen, so könnten unsere Fachkräfte in den Kindergärten ihrem pädagogischen Auftrag endlich umfassend nachkommen. **Unsere MitarbeiterInnen haben die Ausbildung und die Qualifikation dazu**.

Gebt den Kindern endlich die finanziellen Mittel, welche ihnen gesellschaftlich zustehen.

Verzögerung, Umschichtung und nur politisches Dummstreicheln der Fachkräfte wird keine Veränderung bringen!

WIR BIETEN:

Einzel-, Kleingruppen- oder Teamcoaching

DIE PROFESSIONELLE ARBEIT MIT MENSCHEN – BESONDERS MIT KINDERN – IST PHYSISCH UND PSYCHISCH ÜBER-AUS HERAUSFORDERND.

Neben den Anforderungen des täglichen Lebens im beruflichen und privaten Bereich werden auch Forderungen von außen an uns gestellt, denen wir gerecht werden wollen und sollen. Unser Wohlbefinden und unsere Gesundheit dürfen dabei nicht auf der Strecke bleiben.

Coaching ist ein interaktiver personenzentrierter Beratungs- und Begleitungsprozess, der zeitlich begrenzt und thematisch (**zielorientiert, ergebnis- und lösungsorientiert**) definiert ist.

Die Supervision ermöglicht Coaches und BeraterInnen, die eigene Tätigkeit und Wirksamkeit zu reflektieren. Damit gelingt Ihnen ein weiterer Schritt in Richtung Professionalisierung.

DIESE THEMEN KÖNNEN WIR BEARBEITEN:

- **Selbststeuerung:**
Ziele überprüfen, Vorhaben verwirklichen, innere & äußere Hindernisse überwinden, Identifikation und Stärkung des eigenen Potenzials, Lebensbereiche in Balance bringen
- **Leadership:**
Wirkungsvoll im Dialog führen, die eigene Wirksamkeit reflektieren und optimieren, Talente bewusst machen und einsetzen
- **Neuorientierung:**
Selbstgewählt oder aufgrund äußerer Veränderungen dem Leben (beruflich oder privat) eine neue Richtung geben und neuen Sinn verleihen,



Zwischen- und Auszeiten optimal nutzen, eigene Glaubenssätze überprüfen und gegebenenfalls neu formulieren

WIR HALTEN UNS DABEI AN ABSOLUTE VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT GEGENÜBER DER DIENSTGEBERIN!

Coachingtermine bitte persönlich unter der Nummer 0676/8118 83 872 vereinbaren.

Kontakte zur KIV im Kindergarten



Petzl-Bastecky Martina
Kindergarten- und
Hortpädagogin
(0676) 8118 83872
martina.petzl@kiv.at



Slovacek Irmgard
Kindergartenpädagogin
(0676) 8118 83871
irmgard.slovacek@kiv.at



Korenzhana Sonja
Mobile Sonderhortpädagogin
(0676) 8118 28 272
sonja.korenzhana@kiv.at

••••• Ihr habt noch andere Fragen? Euch belasten akute Probleme?
••••• Ihr wollt mit uns sprechen und Euch mit uns austauschen?
••••• Ruft an oder mailt uns!

••••• Wir freuen uns auf Euren Beitrag!

Weitere KIV-Kontakte unter

www.kiv.at/kindergarten

Werte BriefträgerIn: Bei Unzustellbarkeit bitte retour an „KIV, Blumauergasse 22/3, 1020 Wien“. Danke.

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Verleger:
ÖGB/Gewerkschaft der Gemeindebediensteten,
Maria Theresienstraße 11, 1090 Wien.
Redaktion, Vertrieb: KIV – Namenslistenverbund
„Konsequente Interessensvertretung“,
Blumauergasse 22/3, 1020 Wien,
Telefon: (01) 4000-83867, Fax: (01) 4000-83877,
kiv@kiv.at; www.kiv.at
KIV-Magazin 16/2016 • P. b. b. •
Verlagspostamt 1090 • Erscheinungsort Wien •
O2Z031874M • Kd-Nr.: 0021000056
ZVR-Nummer: 576439352