

23.11.2012 Organisationsberatung / Supervision Burmeister & Luding - Ergebnisse

Rückblick auf die **Gehaltsvereinbarung** vom 12.11.

R. Burmeister: Die jährliche Erhöhung des Gehaltes um das Doppelte der Inflationsrate ist nicht unbegrenzt finanzierbar. Diese Regelung soll bis zum Bruttogehalt von 3000 Euro gelten. Von da an erhöht sich das Gehalt jährlich um den einfachen Inflationsausgleich. Mit diesem Inhalt soll ein schriftlicher Vertrag über die Vergütung geschlossen werden.

U. Herrmann und S. Stamm sind damit einverstanden.

Nächstes Haupt-Thema: Struktur und Zuordnung der **Arbeitsaufgaben**

„Ich kann planmäßig arbeiten. Ich kenne meine Aufgaben und deren Grenzen. Ich habe Übersicht über meine Aufgaben. Die Zeit reicht.“

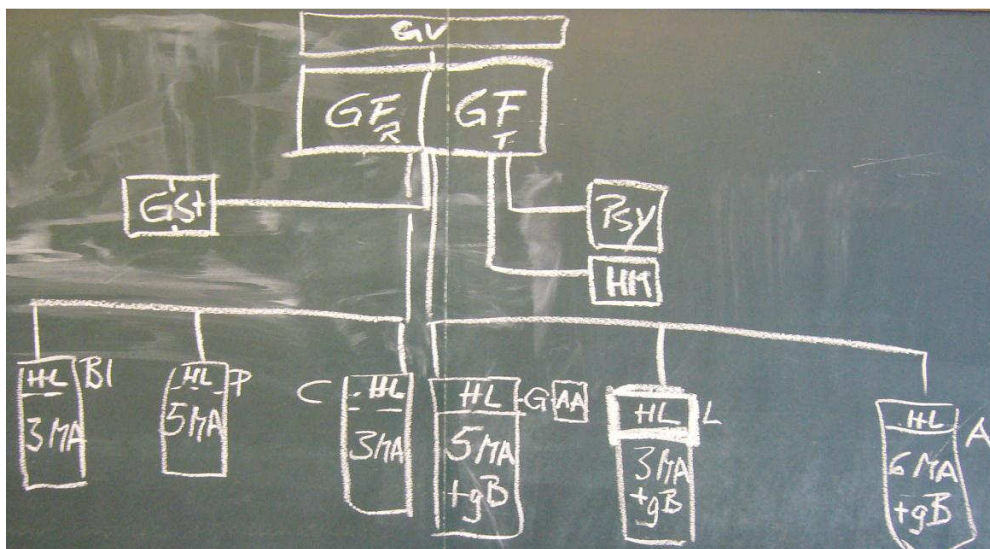
Welche Vorteile hat der gegenwärtige Zustand?

- kurze Informationswege (ganze Firma)
- schnelle Entscheidungen
- flache Hierarchien
- Vertrauen
- Flexibilität (wird aber auch als Unklarheit und Hektik erlebt)
- selbstgesteuerte Arbeit
- abwechslungsreiches, vielfältiges Arbeitsgebiet
- viel Kommunikation (wird aber auch als Stress ständiger Erreichbarkeit erlebt)
- die Beweglichkeit in der Verwaltung passt zum Kerngeschäft „Lebenskrise“
- persönliche Präsenz der Verwaltungsmitarbeiterinnen erleichtert die Arbeit mit den Klient/innen
- Wir werden als flexibel und freundlich wahrgenommen.
- die Kunst echter Freundlichkeit
- umfassend kompetente Leute auf allen Arbeitsplätzen
- Unsere Verhandlungspartner sind offen für gute Zusammenarbeit mit uns.

1

Auch wenn die Arbeit künftig stärker strukturiert wird, sollen diese Vorteile so gut wie möglich erhalten werden.

Organigramm 2012



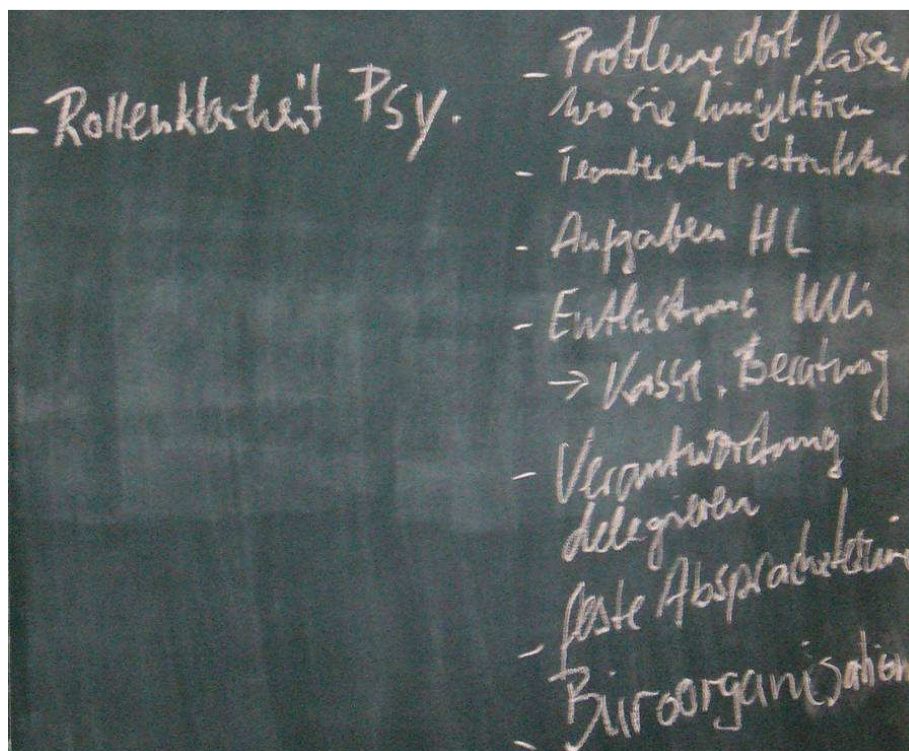
Die Kultur der Arbeit ist in den beiden Arbeitsfeldern sehr unterschiedlich: Selbständiges Arbeiten in den ambulanten Diensten, Warten auf Anweisungen und großes Sicherheitsbedürfnis in den Wohngruppen. Die **Teamleiter/innen** der Wohngruppen entscheiden Organisationsfragen, haben aber keine fachliche Weisungsfunktion für ihr Team. T. Luding sieht großen Lernbedarf für die Wohngruppenteams bei der pädagogischen Haltung. Wenn die Hausleiter/innen künftig selbst mehr Verantwortung übernehmen und eine sichere Position gegenüber ihren Teams haben sollen, müssen sie gestärkt werden, u.a. möglicherweise durch den Verzicht auf die Bezeichnung „Halbleiter“.

Ein belastend großer Anteil von U. Herrmanns (und wegen der nötigen Vertretung auch von S. Stamms) Arbeitszeit ist durch ihre regelmäßige Anwesenheit bei den **Teambesprechungen in den Wohngruppen** belegt. Ideen für eine Verbesserung:

- Frau Herrmann besucht nur noch jede zweite Woche die Teambesprechung, dazwischen schriftliche Infos.
- Organisation und Information am Anfang der Teambesprechung, danach kann Frau Herrmann gehen.
- Die Kassenprüfung geschieht in der Geschäftsstelle anhand der Buchführung; die Barkasse wird nur noch stichprobenartig wenige Male im Jahr geprüft.

2013 bekommen die Teamleiter/innen Stellenbeschreibungen. T. Luding muss dann nicht mehr bei jeder Teambesprechung anwesend sein. Die nötige **Weiterbildung für die Teamleiter/innen** (pädagogische Inhalte und Leitungsqualifizierung) kann aus den Teambesprechungen herausgelöst und durch T. Luding und die Psychologin in anderen Formen angeboten werden.

Weitere Verabredungen:



Montag 9.30-11.30 findet 14tägig (ungerade Kalenderwoche) die **Geschäftsstellenberatung** zu viert statt. Dieser Termin soll besser als bisher zuverlässig geschützt werden.

Rolle der Verwaltungsmitarbeiterinnen:

Frau Herrmann und Frau Stamm übernehmen Verantwortung und bringen Kompetenzen ein, die über die typischen Rollenzuschreibungen Sachbearbeiterin/ Sekretärin weit hinaus gehen – zum Beispiel durch

sachkundige Positionierung und gestaltende Mitarbeit in Fragen von Strukturen, Projektmanagement, Personalentwicklung, pädagogischer Haltung und Qualität der Beziehungen in der Firma.

Beide Verwaltungsmitarbeiterinnen sind in diese Ausgestaltung ihrer Rolle hineingewachsen. Sie sind gern bereit, über den Tellerrand hinaus zu blicken und zusätzliche Verantwortung zu tragen. Manchmal wird die gewachsene Position als „Mutti der Firma“ zeitlich und emotional auch als Überforderung erlebt.

Beide Geschäftsführer schätzen die Sachkenntnis, den guten Kontakt zu den Mitarbeiter/innen und den Rat der Verwaltungsmitarbeiterinnen sehr. Ihr inhaltliches Engagement über die klassische Rollenzuschreibung hinaus wird nicht als Grenzüberschreitung, sondern als großer Gewinn für die Firma betrachtet.

Da alle Beteiligten mit dem gegenwärtigen Zustand zufrieden sind, besteht Einigkeit, dass Frau Herrmann und Frau Stamm ihre Rolle am Arbeitsplatz wahrnehmen sollen wie bisher. Dabei sollten sie selbst Grenzen ihres Engagements setzen, um Überlastung und Ausbrennen zu vermeiden. Frau Stamm nimmt sich vor, weniger als bisher die Anliegen der Mitarbeiter/innen stellvertretend für diese mit der Geschäftsführung zu diskutieren.

Verabredungen zur Weiterarbeit:

- nächste Teamsupervision am Dienstag, 11.12.2012, 9-12 Uhr. Thema voraussichtlich Struktur und Zuordnung der Aufgaben in der Geschäftsstelle. Für die Zeit der Supervision wird ein Praktikant aus einer Wohngruppe mit dem Telefondienst beauftragt.
- 2013 sollen auch getrennte Supervisionsrunden für die Geschäftsführer und für die Verwaltungsmitarbeiterinnen stattfinden. Bitte überlegen Sie, was Thema und Ziel dieser Termine ist.

alle bisherigen Protokolle: www.organisationsentwicklung-dresden.com/burmeisterluding.htm