

Rückmeldungen nach Projektabschluss

Für zahlreiche Betriebe ist das Projekt Kobra bereits abgeschlossen. Grund genug sich mal genauer anzuschauen, wie das Projekt bewertet wird. Wie sehen die Beschäftigten den Verlauf und die Ergebnisse? Was denken die Führungskräfte?

Wir haben in der nachfolgenden Tabelle die Aussagen der Beschäftigten und Führungskräfte aus den ersten Abschlussworkshops und -gesprächen zusammengefasst:

Das fanden die TN gut	Anregungen an das Projekt
<ul style="list-style-type: none"> • Miteinander offen über Probleme reden: Dass ein erster Schritt zur offenen Kommunikation gemacht wurde • Gemeinsame Problemlösungsfindung • Kleine Sachen wurden umgesetzt, in kleinen Schritten Besserungen erzielen • Ein Umdenken bei mir selbst hat stattgefunden: Auch kleine Erfolge wahrzunehmen, Bewusstmachen der Erfolge in der täglichen Arbeit • Engagement und Bereitschaft zu Veränderungen • Spaß an der Arbeit im Gesundheitszirkel, angenehme Atmosphäre • z.T. Verbesserung der Kommunikation, insbesondere im Team • Ein realistisches Denken ist wichtig und konnte geübt werden • Wir konnten unseren Frust loswerden • Verständnis für den anderen, sehen und verstehen lernen • Eigenverantwortlichkeit • Wertschätzung für eigene Arbeit hat neuen Stellenwert bekommen • Viele positive Veränderungen • Anregung zum Nachdenken über eigenes Handeln 	<ul style="list-style-type: none"> • Zeit war während der Sitzungen immer knapp • Veränderungen dauern • Manches wurde noch nicht umgesetzt, obwohl es nur kleine Dinge sind • Ideen werden aus finanziellen Gründen nicht umgesetzt • Führungskraft steht nicht dahinter und setzt sich nicht genug ein • Wenig Wertschätzung • Probleme bestehen nach wie vor • Frust • Teilweise Missverständnisse bei Weitergabe des Protokolls • Enttäuschung, wenn die erzielten Ergebnisse im Anschluss an das Projekt schnell im Sande verlaufen würden • Evtl. wurden nicht alle Bereiche des Betriebes gleichwertig einbezogen • Fortsetzung wäre toll

Auch wir haben durch Kobra zahlreiche Erkenntnisse sammeln können:

Unterstützend	Hemmend
<ul style="list-style-type: none"> • Eine Führungskraft, die voll dahinter steht 	<ul style="list-style-type: none"> • Halbherziges Führungsengagement
<ul style="list-style-type: none"> • Stetige Information an die MA 	<ul style="list-style-type: none"> • Schlechte Rahmenbedingungen
<ul style="list-style-type: none"> • Koordinator/-in oder feste Ansprechpartner/-innen vor Ort, mit Freiheiten und Kapazitäten 	<ul style="list-style-type: none"> • Misstrauen
<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Priorität des Projektes 	<ul style="list-style-type: none"> • Andere große Vorhaben parallel
<ul style="list-style-type: none"> • Enger, kontinuierlicher Kontakt zur Führungskraft, in dem das Vorgehen und die Hintergründe transparent gemacht werden 	<ul style="list-style-type: none"> • MA im Außendienst
<ul style="list-style-type: none"> • Gute Dokumentation 	<ul style="list-style-type: none"> • Fehlende Problemeinsicht
<ul style="list-style-type: none"> • TN der Maßnahmen erhalten „Auftrag“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Projektumsetzung zögerlich oder wenig konsequent

Einige Betriebe haben wir gebeten in ihren eigenen Worten zu beschreiben, welchen Wert sie in der Durchführung des Programms in ihrem Betrieb, bzw. in der Teilnahme an der Qualifizierung sehen:

"Die Seminare sind sehr aufschlussreich, um die innerbetrieblichen Vorgänge bei Veränderungen zu verstehen. Dies bringt Einblick Veränderungswünsche/ Vorschläge richtig an den entsprechenden Stellen vorzubringen, betriebliche Abläufe zu optimieren, zu begleiten, Verantwortlichkeiten festzulegen und letztendlich umzusetzen".

Mitarbeiter/-innen und Einrichtungsleiterin, AWO Wohnstätte für Menschen mit Behinderung mit Pflegeabteilung, Lauchhammer

Die Qualifizierung ist zum einen sehr sinnvoll, um gesetzliche Hintergründe und Ziele zu verstehen, zum anderen, um wichtige Hinweise zu den Verfahrensweisen bei der Einführung im eigenen Unternehmen zu bekommen. Durch den Erfahrungsaustausch mit anderen Betrieben bekommt jedes einzelne Seminar einen sehr praxisnahen Charakter, der es leicht macht Ideen für die eigene Umsetzung zu entwickeln.“

Kathrin Schliebner, Glas- und Industriereinigung Zimmermann

„Die Qualifizierung zum Gesundheitskoordinator sehe ich als einen wichtigen Bestandteil bei der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements in meiner Einrichtung. Sie gibt den Führungskräften, die sich als Initiatoren bzw. Motivatoren bei der Einführung und Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements sehen, einen Überblick über die Maßnahmen und Handlungsleitlinien für deren Umsetzung. Hierbei spielen das kritische Reflektieren und Anpassen der Prozesse sowie die partizipative Arbeitsweise und die gesundheitsfördernde Führung eine wesentliche Rolle. Die Praxisnähe und die Ideen, die auch durch den Austausch mit den anderen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Maßnahme entstehen, bereichern die Qualifizierung und geben Anregungen für den Transfer in die Einrichtungen.“

Elke Heinemann, Einrichtungsleiterin AWO Wohnstätte für Senioren Cottbus

Für Fragen stehen wir Ihnen natürlich gerne zur Verfügung:

kobra@zagg.de oder telefonisch **030/ 306-956-20**