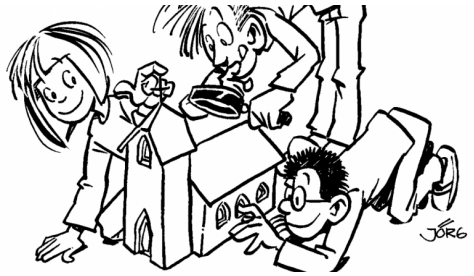
BEKÜLDŐ
Irmgard

ON
2015.05.27

★ ★ ★ ★ ★
Keine Stimmen

Koordináció és kommunikáció



- A belső és külső koordináció és kommunikáció hatásai

- A koordináció és a kommunikáció javításának módszerei az önkormányzaton belül

1. Bevezetés

Ha áhítatot tartasz az YS diákjaid előtt, gondosan gondold át, hogyan szeretnél eljárni a felkészülési idő alatt. A szöveget különböző részekre osztod, kiemeled a fő üzeneteket, átgondolod, hogyan szeretnéd bevonni az YS diákokat, és milyen énekek és egyéb tevékenységek keretezzék az áhítatot. Egyszóval az egyes résztevékenységeket egy értelmes egésszé hangolod össze.

Ahogyan az egyes részeket és az áhítat sorrendjét is összehangolod, úgy a gyülekezetben az egyes tevékenységeket is össze kell hangolni, hogy egy értelmes egészet alkossanak. Mivel azonban egy gyülekezetben sok különböző képzettségű, tapasztalatú és értékrendű ember dolgozik együtt, az egyes tevékenységek közötti koordináció már nem olyan automatikus és zökkenőmentes, mint az imaóra példájában. Amint több ember vesz részt egy átfogó tevékenységben, a résztvevőknek alaposan át kell gondolniuk és meg kell állapodniuk egymás között, hogy az egyes részek hogyan illeszkedjenek egymáshoz, hogy egy egészet alkossanak. Ahhoz, hogy ez az egyeztetési folyamat végbemehessen, szükség van az eszmecserére, azaz a kommunikációra.

2. A koordináció és a kommunikáció belső és külső hatásai

Ebben a részben a koordináció és a kommunikáció néhány alapvető szempontját szeretném megvizsgálni. Ez lehetővé teszi, hogy Ön maga is felmérje a helyzetet a gyülekezetében, és megértse, hogy a koordináció és a kommunikáció milyen hatással van a gyülekezeti élet mindennapjaira. Ha nem érdeklik különösebben ezek az elméletibb magyarázatok, akkor kihagyhatja ezt a részt, és továbbléphet a 3. részben található gyakorlati módszerekhez.

2.1 Közösségi éghajlat

Előfordult már Önnel, hogy tervezett valamit, de aztán át kellett szerveznie vagy akár le is kellett mondania, mert valami olyan dolog merült fel, amiről nem tudott? Akkor tudja, milyen bosszantó és frusztráló tud lenni az ilyen helyzet. Túl könnyű mindenkinek elkezdeni a másikat hibáztatni, és azt gondolni, hogy minden rendben lett volna, ha a másik korábban tájékoztatja Önt. Ha az ilyen helyzetek gyakran előfordulnak, a közösségben bizalmatlanság jellemezte rossz légkör alakul ki. Az

érintettek tipikus nyilatkozatai a következők: "A gyülekezet vezetőségét alig érdekli, hogyan mennek a dolgok az ifjúsági klubban", vagy másrészt: "Az ifjúsági klub vezetői alig tájékoztatnak minket, úgyis azt csinálják, amit akarnak". Mindkét kijelentés a rossz közösségi légkörre, valamint a koordináció és a kommunikációs készségek hiányára utal. Az ésszerű koordinációs és kommunikációs mechanizmusok tehát kezdetben a közösségen belül azt a hatást érik el, hogy megelőzik a félreértéseket, vagy ha valami mégis félrecsúszik, az ebből eredő konfliktus megoldható. A koordináció és a kommunikáció tehát a tartósan jó közösségi légkör előfeltétele.

2.2 Közösségi identitás (vállalati identitás)

A koordináció és a kommunikáció nemcsak belsőleg, hanem külsőleg is fontos feladatokat lát el. Ha egy önkormányzat hitelesnek akar tűnni saját tagjai és különösen a nyilvánosság előtt, akkor gondoskodnia kell arról, hogy nyilatkozataiban felismerhető jellegzetességként bizonyos egységesség legyen. A tudományban széleskörű egyetértés van abban, hogy a kommunikáció minden formája hozzájárulhat és hozzá is kell, hogy járuljon a közösség identitásának kialakításához, közvetítéséhez és megszilárdításához. Leegyszerűsítve ez akkor történik meg, ha az önkép (vállalati személyiség) összhangba hozható a külső arculattal (vállalati arculat), azaz ha a település céljait, tartalmát és tevékenységét sikeresen lehet kommunikálni egyrészt minden tag, másrészt a nyilvánosság felé. Vagy egyszerűen fogalmazva: ha az, amit az emberek többsége elképzel a gyülekezetről, megegyezik azzal, amilyen a gyülekezet lenni akar, akkor van kialakulóban az identitás. Ennek elérésének módszerei a közösségen belüli és a külvilággal való kommunikáció és koordináció.

2.3 Munkavállalók azonosítása

A munkavállalók feladatukkal való azonosulása olyan kérdés, amely nagy jelentőséggel bír a túlnyomórészt önkéntes munkavállalókat foglalkoztató szervezetekben. Mivel nincsenek anyagi ösztönzők, annál fontosabb, hogy maga a szervezet azonosulási jegyeket biztosítson, ami viszont szervezeti identitást (vállalati identitást) igényel. Természetesen lehet érvelni amellett, hogy a dolgozói azonosulás a vezetői csapat szintjén is megtörténhet, és csapatbelső közösségépítő intézkedésekkel is elősegíthető. Ez a fajta azonosulás kétségtelenül értékes és bizonyos mértékig nagyon hasznos lehet. A Jungschar identitása azonban nem válhat túlságosan erőssé az integratív közösségi munka értelmében. Ezért a munkatársnak a gyülekezettel való azonosulását mindenképpen ösztönözni kell. Minden ifjúsági csoportvezetőnek (és természetesen a gyülekezet minden más alcsoportjának tagjainak is) tisztában kell lennie azzal, hogy munkájuk elsősorban gyülekezetfejlesztési munka.

3. A koordináció és a kommunikáció javításának módszerei az önkormányzaton belül

Az előző fejezet elméletibb, alapvető megfontolásai után itt az ideje, hogy a gyakorlatba is belevágjunk. Szeretnék bemutatni néhány módszert az önkormányzaton belüli koordináció és kommunikáció javítására.

3.1 A célkitűzés az elején

A bibliai felfogás szerint az egyház nem egy szabadidős klub, hanem egy céltudatos társadalmi rendszer, amelynek egy isteni küldetést kell betöltenie, nevezetesen azt, hogy Jézus tanítványai legyenek. Jézusnak ez a küldetése azonban túlságosan általánosan van megfogalmazva ahhoz, hogy

az egyház mindennapi munkájában közvetlenül megvalósuljon. Ezért minden gyülekezetnek gondosan meg kell fontolnia, hogy ez a küldetés mit jelent a kulturális és társadalmi környezetéhez, a meglévő munkatársak adottságaihoz és a rendelkezésre álló erőforrásokhoz képest. E megfontolásoknak olyan célokat kell eredményezniük, amelyek meghatározzák a közösségi munka fókuszát. Ezeknek a célkitűzéseknek körülbelül 5 éves időtávlatot kell lefedniük. A következő érvényes: minél rövid távúbb, annál konkrétabb. Különösen alkalmas a rövid távú (1 év), a középtávú (2-3 év) és a hosszú távú (5 év) célkitűzésekre való felosztás. Az önkormányzaton belül minden egyes csoport vezető munkatársainak aktívan részt kell venniük a célkitűzések kidolgozásában és felülvizsgálatában, amely minden évben megtörténik, hogy a célkitűzéseket minél több csoport figyelhesse és támogassa.

3.2 Koordináció a tervezési szakaszban

Az egyes csoportok, pl. a Jungschi-csapat, a közösség egészének célkitűzései alapján tervezhetik meg tevékenységüket. Itt is két-három éves időhorizontot kell figyelembe venni a durva tervezésnél, és négy-öt évet a nagyobb eseményeknél. Konkrétan ez azt jelenti, hogy a Jungschi-csapatnak már ebben a szakaszban tudnia kell, hogy a következő két-három évben milyen típusú táborokat kínálnak majd. Ezeket az egyes csoportoktól származó tervezési adatokat most központilag gyűjtik össze az önkormányzaton belül, és beviszik egy önkormányzati naptárba. Az esetleges átfedések vagy az események halmozódása egy adott időszakon belül, ami a személyzet túlterheltségéhez és a tervezett események nem megfelelő előkészítéséhez vezethet, így már a korai szakaszban felismerhető és viszonylag könnyen elkerülhető a tervezési fázisban.

3.3 A kommunikáció koordinálása

Az önkormányzati kommunikáció fő feladata, hogy az önkormányzattal kapcsolatos információkat a megfelelő címzetthez a megfelelő médiumon keresztül, a megfelelő időben juttassa el. Ez azt jelenti, hogy a kommunikációt nem lehet csak úgy magára hagyni, hanem következetesen meg kell tervezni.

A közösséggel kapcsolatos információk közé tartoznak például a meghatározott célok, a különböző közösségi csoportok tervezett eseményei és tevékenységei, a különböző csoportok imakérései stb. Az információk közvetítésére használt médiumok lehetnek hivatalos jellegűek, pl. egyházi hírlevél, információs tábla, hirdetések az istentiszteleteken, munkatársi értekezleteken stb. vagy informális jellegűek, pl. a "bozóttelefon". Az információ terjesztésének időpontjának a lehető legkorábbinak kell lennie, hogy a címzettek együtt tudjanak gondolkodni Önnel. Az információ típusától függően azonban a késleltetés is indokolt lehet, ha az információ még nem teljes és a címzettet téves következtetésekre vezetheti. A címzettek köre az információ típusától függ.

Elvileg az egyes szintek felelősei felelősek a saját közösségi csoportjukból származó információk terjesztéséért. Konkrétan ez például azt jelenti, hogy a fő YS vezető felelős azért, hogy a következő táborra vonatkozó imakérések időben eljussanak az imaközösség vezetőjéhez, vagy a gyülekezet vezetősége felelős azért, hogy a YS vezetők tudják, milyen prioritásokat kell meghatározni a gyülekezeti munkában. Vagy az YS vezető felelős azért, hogy a fő vezető tudja, milyen nehézségekkel kell foglalkoznia a csoportjában.

3.4 A hivatalos kommunikáció megszervezése

A hivatalos kommunikáció megszervezése az egyházi vezetés és a különböző egyházi csoportok vezetőinek feladata. A cél az időszakos vagy közösségi csoportokkal, illetve projektekkel kapcsolatos információk hivatalos kommunikációs csatornáinak létrehozása. Egy lehetséges kommunikációs koncepció egy gyülekezet számára a függelékben található. Álláspontom szerint a hivatalos

kommunikáció közösségi szinten minimálisan a következőket foglalja magában

- az egyes gyülekezeti csoportok vezetőinek és a gyülekezet vezetőségének rendszeres találkozói az egyházi célok megvalósulásának értékelése és új célok kidolgozása, valamint a munkatársak bevonása a gyülekezetért való felelősségvállalásba.
- az összes egyházi alkalmazott rendszeres találkozói az egyház céljainak kommunikálása és az egyes alkalmazottaknak az egyház más részeire való rálátásának javítása céljából
- rendszeres tagtájékoztatás azzal a céllal, hogy a gyülekezet minden tagját időben tájékoztassák az összes gyülekezeti csoport tervezett tevékenységeiről.
- rendszeres lakossági tájékoztatás azzal a céllal, hogy javuljon a nyilvánosság ismerete a gyülekezetről, és meghívást kapjanak bizonyos tevékenységekben való részvételre.

A YS vezetői csoport (vagy más közösségi csoportok) szintjén a hivatalos kommunikáció minimálisan a következőket foglalja magában

- rendszeres előkészítő megbeszélések az ifjúsági délutánok számára
- rendszeres tervezési megbeszélések a jövőbeli negyedéves és tábori programokról
- rendszeres információszolgáltatás a közösségi kommunikációhoz a személyzet és a tagok számára

3.5 Az informális kommunikáció teremti meg a ragasztót a munkavállalók között

Az informális kommunikáció olyan eszköz, amelyet sajnos gyakran helytelenül használnak, és főleg negatív (általában másokról szóló) információkat közvetítenek. Helyesen használva azonban jelentősen hozzájárulhat a közösségi légkör javításához. Az alkalmazottakkal és a gyülekezet tagjaival folytatott informális beszélgetések során információkat lehet szerezni, dicséretet, köszönetet és elismerést lehet kifejezni, döntéseket lehet indokolni, tanácsokat adni, vagy akár diszkrét kritikát megfogalmazni. A célzott és pozitív informális kommunikáció eredménye jobb emberi kapcsolatok, nagyobb kölcsönös bizalom, nagyobb motiváció és ezáltal jobb munkakörnyezet.

"Kommunikáció és koordináció a településen" munkalap

Eljárás: Először is az egyházi vezetésnek és az ifjúsági vezetőségnek magának kell megválaszolnia a vonatkozó kérdéseket, és szükség esetén megfelelő vizsgálatokat kell végeznie. Ezt követően célszerű, ha az egyházi vezetés és az YS vezetőségi csapat, esetleg a többi egyházi csoport vezetőségi csapatai is bemutatják egymásnak az eredményeket, és megvitatják a különböző véleményeket.

"YS vezetői csapat" változat

1. Mik a céljaitok

- ebben az évben?
- a következő 1-2 évben?
- a következő 3-5 évre?

2. Milyen célokat határozott meg a közösség

- az idei évre
- a következő 1-2 évre?
- a következő 3-5 évre?

3. Az ifjúsági csoport céljai összhangban vannak-e a gyülekezet céljaival, vagy vannak ellentmondások?

4. Hogyan dolgozzák ki a célokat a gyülekezetben és az ifjúsági csoportban?

5. Kiken keresztül és milyen gyakran tájékozódsz arról, hogy mi történik a gyülekezetben és a Jungscharon kívül más csoportokban?

"Egyházközség vezetése" változat

1. Nevezze meg a gyülekezet vezetőségének és az egyes gyülekezeti csoportoknak, pl. ifjúsági klub, ifjúsági csoport stb. legfontosabb céljait erre az évre?

- ebben az évben?
- a következő 1-2 évre?
- a következő 3-5 évre?

2. Összhangban vannak-e a gyülekezet egészének és az egyes gyülekezeti csoportoknak a céljai? Hol vannak ellentmondások?

3. Hogyan, milyen gyakran és ki határozza meg a teljes gyülekezet céljait?

4. Hogyan kerülnek nyilvánosságra a célok az egyes gyülekezeti csoportokban?

5. Hogyan biztosítják a közösségben, hogy az egyes közösségi csoportok is törekedjenek a célok elérésére?

2 Koordináció és kommunikáció

Hivatkozások:

Tartalom: Éves fókusz 1993 "Közösség", Peter Blaser, Siegfried Nüesch, Martin Bihr, Hansruedi Tanner, Ueli Obrist, Johannes Wallmeroth, Peter Schulthess

szerzői jog: www.besj.ch

Borítókép: Clipart a buch+musik ejw-service gmbh, Stuttgart - www.ejw-buch.de kiadó jóvoltából

Weitere Informationen

Kategóriák
Vezetés és pedagógia

Címkék
Kommunikáció
Koordináció
Község
Szervezés
Módszertan

Kor
Nincsenek elérhető adatok.

A résztvevők száma
Nincsenek elérhető adatok.

Biblia
Ez az információ hiányzik.

Időtartam
Nincsenek elérhető adatok.

Anyag
Rengeteg munka

Fájl letöltés
Fájl letöltés elérhető

KI Generierter Inhalt
Tartalom
Kategóriák
Címkék
Kor
A résztvevők száma
Biblia
Időtartam
Anyag

© YoungstarsWiki | https://youngstarswiki.org/hu/wiki/art/koordinacio-es-kommunikacio