

Brněnská personalistika, spol. s r. o.

Plynářská 499/1, 602 00 Brno – Zábrdovice

Obsah zprávy z Personálního auditu firmy Brněnská personalistika

- Začátek celého případu vidíme v neporozumění, pramenících z rozdílných komunikačních stylů a rozdílných hodnotových žebříčků, což samo o sobě nemuselo být vzájemné spolupráci a podpoře na překážku – jak jsme osvětlili, jedná se o dobré předpoklady pro práci na zastávané pracovní pozici. Problém byl v negativním očekávání a vyteskalování situace.
- Zde je vhodné upozornit, že 78 % respondentů poukázalo na fakt, že se o ředitelce od první chvíle vědělo, že není kompetentní, protože „ji nedoporučila komise“. Na dotaz, podle jakých kritérií komise hodnotila, neuměl nikdo odpovědět, max. „Oni snad vědí, když jsou komise, jak to mají dělat.“ Odhlédneme od skutečnosti, zda má nebo nemá ředitelka potřebné kompetence - fámy a domněnky ji předcházely a někdo je zdárně podporoval. Než začal školní rok, všichni věděli, že ředitelka na to „nemá“.
- Velmi často je ředitelka hodnocena podle podnikatelských aktivit jejího manžela, což se jeví jako nepatřičné. Jindy je poukázáno na její průběžně doplňované vzdělání, aniž by respondenti znali skutečnost, jak tomu bylo u dosavadních pedagogů MŠ v minulosti apod.
- Skupina zaměstnanců MŠ mimo pedagogický tým patří svou loajalitou, projevy a pragmatickým hodnocením mezi běžně fungující týmy. Jak vyplývá z výzkumu, je patrné, že tento tým má svými hodnotami, motivátory a demotivátory blízko k hodnotovému žebříčku ředitelky. Proto se s nimi může mnohem přirozeněji a rychleji naladit na jejich potřeby, komunikační vzorec apod.
- Podle domněnek okolí je to proto, že tato skupina ředitelce MŠ „donášší“ na tým učitelek, a tak využívají jejího vlivu pro svoji pohodu. Dá se však předpokládat mnoho dalších domněnek, např. že je to proto, že jsou s ní v blízkém kontaktu, protože mají vedle sebe kanceláře. Nebo jejich práce nevyžaduje tolik vyjednávání, ale je jasně vyplývá z popisu práce. Popř. si více rozumí díky osobnostním charakteristikám (což se podle výsledků projektivních testů jeví jako vysoce pravděpodobné).
- Doporučení: Ředitelka MŠ může tuto skupinu vedeného týmu využít pro zklidňování situací –např. při různých školních akcích apod. Zároveň musí dávat pozor, aby je podvědomě neupřednostňovala před jinými zaměstnanci.
- Při prezentaci předběžných výsledků ředitelka MŠ připustila svůj podíl na eskalaci situace (pod vlivem zátěže šikanujících projevů svého okolí) a požádala o možnost se naučit efektivnějšímu způsobu manažerského chování. Uznala i nutnost časového omezení, kdy musí tuto změnu zvládnout. Ze strany učitelského týmu toto poznání nebylo přijato, ani po zdůvodnění a konkrétních ukázkách z praxe. Stále dále bylo požadováno jediné nekompromisní řešení, a to odchod ředitelky, s tím, že lidé se nemění.
- Jak jsme psali dříve v textu, v průběhu eskalace negativních jevů na pracovišti došlo k jednání, které při porovnávání naplňuje diagnostické body některých druhů šikany, na obou stranách, nikoliv jen na jedné z nich.