

Felelős foglalkoztató pályázat bemutatása

„Együtt dolgozni egy jó csapatként egy jó csapatért, s a jövő generációiért
Jóban, Egységben, Biztonságban”

Szervezeti kihívások azonosítása, azok meghatározása

A VIII. kerület a főváros központi elhelyezkedésű pesti kerülete. Ebben a kerületben az önkormányzat fenntartásában működik a Józsefvárosi Egyesített Bölcsődék (JEB), melyhez hét bölcsőde és egy Biztos Kezdet Gyerekház (Gyerekház) tartozik. Az intézmény 187 dolgozót foglalkoztat, a bölcsődékben 492 kisgyermek napközbeni ellátását biztosítja. A Gyerekházat évente 70-80 hátrányos helyzetű 0-3 éves korú gyermeket nevelő, szociálisan rászorult család látogatja rendszeresen.

Az intézményünkben felmerülő kihívásokat két féleképpen csoportosítjuk: külső és belső kihívások.

A külső kihívások egyik szegmense az üzemeltetéssel kapcsolatos, a másik a partnerekkel.

- Az üzemeltetéssel kapcsolatos kihívások a következőkben állnak:
 - álláshelyek feltöltése, a legmagasabb szakmai igényeknek megfelelően,
 - a folyamatosan változó jogszabályi környezetnek való megfelelés,
 - a minőségi munkavégzéshez szükséges magas színvonalú eszközök biztosítása,
 - infrastruktúra fenntartása és fejlesztése, kifejezett tekintettel az épületek, gépek, berendezések korszerűsítésére, a számítógépparkra, és az ezeket kiegészítő eszközökre.
- Partnerekkel kapcsolatos kihívások:
 - szoros és együttműködő kapcsolat kialakítása a szülőkkel,
 - a kerületi önkormányzat, mint fenntartó elvárásainak megfelelő működés és működtetés
 - szoros és kölcsönös megbecsülésen alapuló kapcsolat a fenntartó egyéb szervezeteivel, a szolgáltatási szerződésen alapuló partneri kapcsolatok ápolása, a kölcsönös elégedettség érdekében,
 - beszállító partnerekkel való minőségi kapcsolattartás ide értendő: az élelmiszer-beszállító 4 cég, a tisztítószer beszállító),
 - kerületen belüli és kívüli intézményekkel való jó szakmai kapcsolat kialakítása és ápolása (ide értendő: oktatási intézmények, gyermekjóléti-, szociális ellátással kapcsolatos intézmények, pedagógiai szakszolgálat, Magyar Bölcsődék Egyesülete, Rendőrség, Polgárőrség, Közterület-felügyelet).

Belső kihívások fogalmazódnak meg a dolgozók, a szülők és az önként vállalt feladatok tekintetében:

- A dolgozók tekintetében:
 - a tanulószervezetté válás folyamatának menedzselése.
 - az élelmezés teljes körű megreformálása a legmodernebb elvek és eszközök felhasználásával,

- csapatépítés, közösségszervezés,
 - továbbtanulás, önfejlesztés, tanfolyamokon való részvétel támogatása,
 - rekreáció, mentálhigiéné ápolása.
- A szülők tekintetében:
- a szülők bevonása a bölcsődét érintő, illetve a mindennapi élettel, gyermekneveléssel kapcsolatos kérdésekbe,
 - bizalmi kapcsolat kialakítása és ápolása,
- Önként vállalt feladatok:
- irodalmi projekt és mintaprogram kidolgozása szakértők bevonásával,
 - belső képzés munkacsoport a JEB dolgozóinak szakmai fejlődése érdekében,
 - zenei projekt előkészítése: Kodály módszer alapján történő zenei nevelés, belső képzés, élőzenei programok és mintaprogram tekintetében,
 - térítésmentes otthoni gyermekgondozás,
 - középfokú duális képzésben való részvétel a gyakorlati modul teljes körű megvalósításával (ide értendő: tematika kidolgozása, oktatás, vizsgáztatás)

A kihívások hatása az intézményi folyamatokra

A kihívások kezelése mindennapos rutinunk szerves része. Kollégáinkat felvértezzük az esetleges problémák kezelésére; ügyelünk az új dolgozók bevezetésére szervezetünkbe. Elegendő időt és támogatást kapnak, hogy megismerhessék a belső folyamatokat, az intézmény felépítését, dinamikáját és működését.

Az új kollégák kiválasztása során az intézményvezetőnek segítő és támogató társa a munkaügyi iroda kollégája, aki tudásával segíti az intézményvezetőt, hogy a megfelelő szakmai képesítéssel rendelkező legalkalmasabb jelentkezőket fogadjuk be kollektívánkba.

A JEB önkormányzati fenntartása és közintézményi típusa miatt folyamatosan változó jogi környezetben működik. A vezetőség heti rendszerességgel figyeli az Intézményre vonatkozó jogszabályi változásokat és értesíti a kollektívát az őket érintő szabályozás módosításairól.

Az önkormányzat által biztosított intézményi költségvetés és az önként vállalt feladatokból származó bevétel lehetővé teszi, hogy támogatni és fejleszteni tudjuk a minőségi munkavégzéshez szükséges eszközöket, egyaránt biztosítjuk a legmodernebb felszereléseket az intézmény összes szervezeti szintjén.

Támogató partnerünk a *Karácsony Sándor Közalapítvány a Józsefvárosért*, aki pályázati keretek között támogatásokat nyújt az Intézmény korszerűsítésére, fejlesztésére.

Hisszük és tudjuk, hogy csak akkor működhet ideálisan intézményünk, ha partneri kapcsolataink bizalomra és együttműködésre épülnek, illetve kölcsönösen eredményesnek bizonyulnak.

A szülőkkel, a szolgáltatási szerződésen alapuló és a beszállító cégekkel ápolt partneri kapcsolatainkban kiemelten fontos a megfelelő kommunikáció, a folyamatos visszajelzések és a kölcsönös bizalom kialakítása és megtartása

A kerületen belüli és azon kívüli szervezetekkel ápolt szakmai kapcsolatunk kiemelten fontos a számunkra, együttműködésünk szoros, a fenntartó és intézményei tekintetében mindennapos. A szakmai partnerintézményekkel való kapcsolattartás segíti fejlődésünket és láttatja szervezetünket.

Kiemelten fontos számunkra továbbá szervezetünk alapja: a kollégák. Célunk, hogy elégedetten és magas színvonalon végezzék feladataikat, ezért több módon is támogatjuk őket. Ezeknek a támogatásoknak anyagi vonzata is van, amit saját bevételeinkből és az önkormányzati költségvetésből fedezünk. A kollégák továbbképzéseken való részvétele folyamatos, a csapatépítésre minden alkalmat megragadunk, meghatározzuk a feladatokat és elvárásokat.

Az önként vállalt feladatok és a belső fejlesztések a tanulás és fejlődés folyamatos igényét hozták be az intézménybe. Szeretnénk, ha ez az igény jellemezné a kollégákat is, elsajátítanák, beépítenék attitűdjükbe. Kooperatív, kölcsönös megbecsülésen alapuló kapcsolatokért dolgozunk, ha szükséges külső segítő bevonásával, hogy az esetleges konfliktusokat megfelelően kezeljük, megelőzzük kialakulásukat.

Kiemelt projekt volt intézményünkben az ételmezés teljes körű megreformálása. Ez a folyamat személyes és szakmai akadályokba ütközött, amiket továbbképzésekkel és dietetikus kollégák alkalmazásával oldottunk meg fokozatosan, miközben időről időre értékeltük az addig elért eredményeinket. A hatás nem maradt el: mára modern, a jogszabályoknak és az egészséges táplálkozás minden igényének megfelelő étkeztetési rendszert üzemeltetünk.

A szülők, a kisgyermeknevelők és a bölcsődevezetők mindennapos kapcsolattartása számtalan konfliktushelyzetet hordozhat. A vezetőség folyamatosan segíti munkatársait abban, hogy ezeket a helyzeteket megnyugtatóan tudják kezelni. A bölcsődevezetőknek konzultációs lehetőségeket biztosít különböző szakemberekkel konfliktuskezelő képességük fejlesztésére (esetmegbeszélés, pszichológus, szupervízió). Szükség esetén összehívják az érintetteket és közösen keresnek megoldást, ezzel is segítve a szülők és a kollégák közötti harmonikus kapcsolat kialakítását, ápolását.

A dolgozók igényein alapuló, a vezetőség által támogatott fejlesztések, innovatív ötletek hatalmas kihívásokat állítanak a szakmai vezetés elé. Ezen feladatok tekintetében nem tervezhetők előre a felmerülő kihívások, így ez megköveteli a kollégáktól az új helyzethez és feladathoz való konstruktív hozzáállást. Az újításokat támogató dolgozók közösséget alkotva viszik tovább az információkat az egyes tagintézményekbe. Belső motiváció alakul ki bennük, hogy bevonják a kételkedő, vonakodó, esetleg elutasító gondolatokat megfogalmazó kollégákat a közös cél elérésére. Mivel ez nem vezetői utasításra történik, hanem szervezetünk belső szükséglete, és megfelelő mennyiségű idő is rendelkezésre áll egy-egy új gondolat kiérlelődésére, ezért szervezetünket egyre inkább jellemzi az együtt gondolkodás képessége.

A stratégia kialakítása, annak kidolgozottsága

Legfontosabb intézményi célunkat arra a stratégiára alapozzuk, hogy tanulószervezetté formálva a JEB-et, a jövőben felmerülő minden kihívást sikeresen, gyorsan és hatékonyan tudjunk kezelni.

Ennek érdekében elkészítettünk egy intézményi diagnózist, amire építve megterveztük a fejlesztési stratégiánkat rövid-, közép- és hosszútávra egyaránt.

I. Az intézményi diagnózis (felállítása érdekében alkalmazott módszereink)

- 1) Dokumentum elemzés
- 2) Kérdőív összeállítása a kisgyermeknevelők részére
- 3) SWOT analízis
- 4) Erőforrás leltár

II. Tanulószervezetté válás

I. Az intézményi diagnózis felállítása érdekében alkalmazott módszereink

1) Dokumentum elemzés

Az intézményvezető a tagintézmény-vezetőkkel közösen átvizsgálta a JEB működési engedélyeit, Szervezeti és Működési Szabályzatát, Házirendjét, szabályzatait, belső utasításait, Szakmai Programját. Az elemzés során több dokumentum esetében megállapítható volt, hogy nem segítik kellőképpen a szakmai munkát, sőt, esetenként még gátolják is azt hosszú terjedelmükkel, felépítésükkel.

Megfogalmazódott a dokumentumok felülvizsgálatának és módosításának igénye és folyamatos végrehajtása.

2) Kérdőív összeállítása a kisgyermeknevelők részére

Felmértük a dolgozók általános szakmai ismereteinek szintjét, és a továbbképzési irányultságukat. Megtudtuk, hogy a különböző mennyiségű szakmai gyakorlattal rendelkező kollégáknak milyen szintű előzetes ismereteik vannak, és, hogy milyen tanulási formát tartanak a legmegfelelőbbnek saját maguk számára.

Kérdőívünk elemzésének megállapításai:

- a) A kisgyermeknevelők 49%-a legfeljebb 5 éve van a pályán.
 - b) Nem egységes a kisgyermeknevelők szakmai tapasztalata szerinti eloszlás a tagintézményekben.
 - c) Az utóbbi 3 évben több kisgyermeknevelő elérte a 40 éves szolgálati időt és nyugdíjba vonult, így lehetőség adódott pályakezdő kisgyermeknevelők alkalmazására intézményünkben.
 - d) A kisgyermeknevelők nem rendelkeznek azonos mértékű szakmai ismertekkel.
 - e) Különböző tanulásszervezési módokat tartanak megfelelőnek a kisgyermeknevelők.
- b) Nem egységes a dolgozók szakmai tapasztalata szerinti eloszlás a tagintézményekben.
Nem a legoptimálisabb a pályakezdő kisgyermeknevelők eloszlása az egyes tagintézményekben. Két bölcsődében nagyon fiatalos a kollektíva, itt a 15 éve a pályán

dolgozó kollégák létszáma csupán 1-2 fő. Ez veszélyt jelenthet ezekre a kollektívákra, hiszen, ha nincsen megfelelő mentora a pályakezdőknek, akkor a szakmai tevékenység színvonala csökkenhet. Ugyanilyen nehézséget okozhat a jelentős mértékű szakmai tapasztalattal rendelkezők túlsúlya is egy adott bölcsődében, mert rájuk jellemző lehet a változás kerülése, az újításokkal szembeni ellenérzés, ezért negatívan hathatnak az innovatív szemléletű fiatalokra.

- c) Az utóbbi 3 évben több kisgyermeknevelő elérte 40 éves szolgálati időt és nyugdíjba vonult, így lehetőség adódott pályakezdő kisgyermeknevelők alkalmazására intézményünkben.

A vezetőség – az egyre égetőbb szükségek kielégítése érdekében – együttműködési megállapodást kötött az Eötvös Loránd Tudományegyetemmel és a Raoul Wallenberg Szakgimnázium és Szakközépiskolával, amelynek kapcsán hallgatókat, tanulókat fogad szakmai gyakorlat megszerzése érdekében. Ennek keretében lehetőség van megismerni az ő szakmai és személyes attitűdjüket, hozzáállásukat, ami alkalmat ad arra, hogy ezeket az ügyes, motivált fiatalokat a későbbiekben pályakezdőként közösségünkben tartsuk és befogadhassuk.

- d) Nem rendelkeznek azonos mértékű szakmai ismeretekkel a kisgyermeknevelők.

A kollégák által korábban megszerzett szakmai ismeretek egy része mára elavulttá vált, ami generációs szakadékot is generálhat a kollégák között. A fiatal, friss tudással, de tapasztalattal nem rendelkezők konfliktusba keveredhetnek a jelentős gyakorlati tudással, de modern szakmai ismeretekkel nem rendelkezőkkel.

- e) Különböző tanulásszervezési módokat tartanak megfelelőnek a kisgyermeknevelők.

Négy módszert tartottak a leginkább megfelelőnek a kisgyermeknevelők, a fejlesztést a továbbiakban ezekre fogjuk alapozni. A kisgyermeknevelők (98 fő) 32%-a az előadást tartotta számára megfelelő módszernek, 23%-a a megbeszélést, 15%-a a megfigyelést, 14%-a a csoportos feladatmegoldást. A tudásátadáshoz a vezetőség ezeket a formákat tudatosan felhasználja a további innovációk bevezetésekor.

Összegezve a tapasztalatokat, a beérkezett válaszok elemzése megerősítette a vezetőséget abban, hogy további, minőségi szakmai támogatásra és képzésre van szüksége a kisgyermeknevelőknek. Megállapítható, hogy a közösség és a szervezet fejlesztéséhez a szakmailag leginkább felkészült, és legalább 6-10 év tapasztalattal rendelkező kisgyermeknevelők felé kell fordulni, akik összesen 15-en vannak.

3. SWOT analízis

Minőségpolitikánk megfogalmazásához felhasználtuk a SWOT analízis módszerét is. Megfogalmaztuk az intézménnyel kapcsolatos erősségeket, gyengeségeket, lehetőségeket és az előre jósolható veszélyeket.

Operatíván léptünk fel a legnagyobb fenyegetésekkel szemben, ami átszervezéseket is magában foglalt annak érdekében, hogy elősegítsük a tagintézmények kisebb-, valamint a teljes intézményi apparátus közösségének fejlődését.

Az analízis feltárta az elméleti és a gyakorlati tudás közötti szakadékot. Ennek enyhítése érdekében jelentős támogatást kapnak a vezetőségtől azok a dolgozók, akik továbbtanulásra, beiskolázásra, fejlődésre nyitottak és jelentkeznek. Folyamatosan érkeznek az erre vonatkozó dolgozói igények, jelzések az intézményvezető felé. Fontos szempont, hogy az általuk megszerzett új tudás és annak továbbadása építse a közösséget.

A dolgozók együttműködésének különböző szintje felhívta a figyelmet arra, hogy mennyire fontos az intézményi célok pontos és mindenkire érvényes meghatározása. Igyekszünk mindenki számára kihívást jelentő elvárásokat megfogalmazni és a jövőképünket úgy kialakítani, hogy mindenki megtalálja benne azt a területet, ahol tevékeny részese lehet a célok megvalósításának.

4. Erőforrás leltár

Felmértük a belső és külső erőforrásainkat, azok felhasználási lehetőségeit szervezetfejlesztés, továbbképzés, közösségépítés, tárgyi fejlesztés és motiválás szempontjából.

A forrásaink számbavételét három kérdés mentén készítettük el:

- Mi az, ami van?
- Mi az, ami nincs, de feltétlenül szükséges?
- Mi az, ami nincs, de szeretnénk, hogy legyen?

Ezeket a kérdéseket több témában vizsgáltuk:

- Eszköz
- Tudás, szakértelem
- Emberek
- Előadások, képzések
- Programok

A kérdések már magukban foglalták a prioritási szinteket, így ezek feldolgozása nem igényelt külön műveletet. Konkrét, egyértelmű igények fogalmazódtak meg, amikre megalapozhatjuk szervezeti céljainkat.

II. Tanulószervezetté válás

A tanulószervezetté válás folyamatában az egyének elköteleződnek és fontos lesz számukra a közös cél elérése. A szervezet a tanulási képesség elsajátításával, saját tudásával és gondolkodásával növeli a céltudatosságát. A szervezeti jövőkép rendszerszintre emelkedik és elősegíti a célok elérését.

Azt szeretnénk, hogy minden kollégánk nyitottá váljon a változásokra, keresse az újdonságokat, éledjen fel bennük a vágy a tanulásra, a hibák helyett a lehetőségekre koncentráljanak és dolgozzanak jó hangulatban, közösségben, egymást segítve, támogatva.

A felhasznált eszköz- és kapcsolatrendszer

Céljaink eléréséhez sok esetben külső szakember segítségét kérjük. Önként vállalt feladataink keretében szinte kivétel nélkül részt vesz a projekt fejlesztésében intézményen kívüli szakmai

segítő. Egy esetben mediátor felkérése is indokoltá vált, hogy ismét megfelelő légkörben dolgozhassanak tovább a konfliktushelyzetbe sodródott kollégák.

Belső szakembereink tudását is felhasználjuk: a bölcsődei pszichológus mentálhigiénés tanácsadást nyújt minden vezető számára, a Központi Szervezeti Egység dolgozóinak havi rendszerességgel, illetve igény szerint bármelyik alkalmazott számára.

Minden munkavállalónak nagy segítség, hogy azon kevés önkormányzati fenntartású intézmény egyikében dolgoznak, ahol a fenntartó biztosítja a 13. havi munkabér kifizetését, továbbá saját hatáskörben hozott döntés alapján a közalkalmazotti bértábla alap- és középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalóinak jövedelmét kiegészíti. Belső pályázati rendszer keretében, a vezető javaslatára, a kollégák szolgálati lakáshoz jutását is támogatja a kerületi önkormányzat.

Az intézmény vezetője a menedzselést tartja elsődleges feladatának, ezért nyitott minden, alulról jövő kezdeményezés meghallgatására. A megvalósításhoz felkutatja a forráslehetőségeket.

Közösen elért eredményünk a hosszú távon működő, önként vállalt feladatok sora, melyek időszakos projektekkel is bővülnek. Ilyen például: az Erasmus+ programban való részvétel spanyol, olasz partnerekkel, a Karácsony Sándor Közalapítvány a Józsefvárosért által nyújtott pályázati lehetőségek folyamatos kihasználása, a Leonardo41 Alapítvány Digitális Honfoglalás projektjének szakmai támogatása, jelen pályázat összeállítása és benyújtása.

Szakmai fejlődésünk és márkánk megismertetése érdekében részt veszünk és szerepet vállalunk szakmai konferenciák szervezésében és lebonyolításában.

Céljaink elérése érdekében számítunk minden dolgozónk tudásának legjavára, minden alkalmazottat megmozgatunk fejlesztéseink kapcsán, és szükség szerint külső szakértők bevonására is építünk.

A tevékenység újszerűsége, egyedisége

A kerületből induló mintaprojektjeink keretében létrehozott új gyakorlat és tudás értékes, egyedi. Az általunk megalkotott programokat szívesen megosztjuk az érdeklődőkkel. Jó gyakorlatainkat úgy alakítjuk ki, hogy azok adaptálhatóak legyenek bármely intézmény számára, aki lát bennük fantáziát. Az ötletek forrása is egyedi: az intézményvezető. Az Ő innovatív szemlélete és újítást kereső gondolkodásmódja meghatározza az egész szervezetet.

Intézményi tevékenységünk újszerűsége egy paradigmaváltásra alapozódik és nem csak a projekteken való részvételben érhető tetten. A rendszerváltás óta eltelt közel 30 év alatt olyan társadalmi és technológiai változások mentek végbe, melyek igénylik a gyökeres változtatásokat. A szülők és gyermekeik igényei megváltoztak, és mára szolgáltatói szemlélettel kell végezni feladatunkat. Nem hagyhatjuk figyelmen kívül ezeket az újfajta kihívásokat, nyitottnak kell lennünk minden fejlesztő lehetőségre.

Nem lennénk olyan sikeresek, amilyenek vagyunk, ha nem teremtjük meg magunknak a szükséges anyagi forrásokat. Ennek egy részét a duális képzésben való részvételünk teszi lehetővé. Budapesten, a Budapesti Kereskedelmi és Iparkamara által is igazoltan, intézményünk minden tagintézménye, belépett a középfokú kisgyermeknevelők gyakorlati képzésébe az új szakképzési törvény hatályba lépésével egyidejűleg, 2016. januárjától.

A folyamat eredményei, hatékonysága (azok esetleges mérése)

A nálunk futó irodalmi mintaprogram felkeltette a magasabb törvényhozók figyelmét is. Intézményvezető Asszony 2017. júliusában részt vett az Országgyűlés Kulturális Bizottsága Női Méltóság Albizottságának ülésén, ahol bemutathatta projektünket.

A Központi Szervezeti Egységgel egy épületben működő, a JEB fenntartása keretében támogatott, Budapesten egyedülálló, Biztos Kezdet Gyerekházunk pedig a napokban elnyerte a Zalabai Gábor Díjat.

Fejlesztéseink több megvalósult és sikeresen működő elemére büszkék vagyunk.

Ezek:

A tagintézmények főzőkonyhákkal is rendelkeznek, ahol a minőségi alapanyagok felhasználásával dolgozóinknak is napi kétszeri étkezést tudunk biztosítani kedvezményes áron, amit helyben készítenek el.

A gyermekek részére készülő étlap összeállítása során a dietetikus végzettségű ételmezésvezetők egyaránt figyelembe veszik az életkori, kulturális, diétás és egyéb speciális igényeket.

A bölcsődei gyermekétkeztetés és a munkahelyi étkeztetés teljes reformja keretében modern eljárásokkal és eszközökkel készülnek a jogszabályi és az egészséges életmód elvárásainak megfelelő ételek. Az ételmezésvezetők büszkék elért eredményeikre és munkájukra; közösen összeállítottak egy receptkönyvet, amiben otthon is elkészíthető ételek receptjeit gyűjtötték össze a kisgyermeket nevelő szülők számára.

A duális képzés magas szintű szakmai színvonalának megalapozásaképpen, egyedülálló módon, összeállítottuk a Gyakorlati képzés helyi programját, amit ugyan előír a szakképzési törvény, de tudomásunk szerint másutt még nem készült el.

A szervezetfejlesztés és a bölcsődéken átívelő szakmai, kollegális együttműködés fokozatosan és egyre hatékonyabban éri el célját. A kollégák kitekintenek saját bölcsődéjük falai közül, egymást látogatják, hospitálnak, tapasztalatokat cserélnek, együtt járnak képzésekre, és sokan a szabadidejüket is együtt töltik el. Egyik kKülső partnerünk, A Grund vezetősége is támogatja intézményünket, több csapatépítő alkalmat szerveztek számunkra, és helyiségeket is biztosítottak szervezeti szintű rendezvényeinkhez. Ezekon az alkalmakon megismerkedhetnek egymással kollégáink, javulnak a munkahelyi kapcsolatok, újak alakulnak ki, vélemények és információk cserélődnek, amik mind serkentőleg hatnak a szervezetünkre és a szakmai munkára.

A Turay Ida Színházzal is együttműködésben állunk, intézményünk számára külön előadásokat tartanak.

Eddig egy kérdőív került kidolgozásra és kitöltetésre a kisgyermeknevelőkkel. Folyamatban van egy szervezeti folyamatokra és állapotra fókuszáló kérdőív összeállítása és lekérdezése is. Kidolgozás alatt áll a szülői elégedettség mérési rendszer is, melyen keresztül rendszeresen értesülhetnénk legfontosabb partnereink igényeiről, véleményéről.

A Bölcsődék Napja alkalmából szervezett szakmai napot jellemzően kirándulással egybekötve tartjuk meg, ezzel is fejlesztve szervezetünk egységét, kommunikációját, rekreációját.

Munkáltatói márka szerepe a stratégiában, annak kommunikációja

A JEB törvényes, eredményes, gazdaságos és hatékony működésének kulcsa a minőség, mely alatt szolgáltatói tevékenységünk minőségét értjük. A minőségnek a mindennapi munka folyamatos részeként kell érvényesülnie, a minőséget befolyásoló problémák megoldását, a befolyásoló tényezők nyílt feltárását, mindenkori javítását és fejlesztését kell szolgálnia. Ennek érdekében a vezetőség, a dolgozók bevonásával, 2016-ban megalkotta saját Minőségpolitikáját, mellyel minden kollégánk azonosulni tud.

A JEB-nek saját logója, arculata van, ami egységesen jelenik meg minden dokumentumon, kiadványon, rendezvényen.

Arculatunk legfőbb képviselője intézményvezetőnk, *Koscsóné Kolkopf Judit*, aki képviseli érdekeinket és kiáll azokért. Intézményünknek határozott vezetője Ő, akinek innovatív személyisége magával ragadja az intézményéhez tartozó és az újonnan csatlakozó dolgozók mindegyikét. Minden dolgozó szereti és elismeri személyiségét és szakmaiságát. Lendülete, újtásra, változásra fogékony, menedzser típusú szemlélete napról napra sikeresebbé és szebb helyé teszi szervezetünket.

A JEB egyre elismertebb szervezet szakmai berkekben.

Márkánknak tekintjük, hogy szervezetünk nagymértékben épít a közösségben rejlő erőre.

Célunk, hogy minden nap megújulva együtt dolgozzunk egy jó csapatként egy jó csapatért, s a jövő generációiért. Meg kívántuk mutatni a JEB munkáját és Vezetőjét, mint különleges, értünk mindenben Felelősséget vállaló Foglalkoztatót. Pályázatunk benyújtására dolgozói kezdeményezés alapján és teljes egyetértésben került sor.