

Projekt „WIND“

Werte – Innovation – Diversity

November 2016 – Juni 2018:
Pilotphase in den Bruckberger Heimen und im Caritas Kinder- und Jugendhaus Stapf

Oktober 2017 – April 2019:
Rollout-Phase in den zwei Seniorenheimen Hans-Roser Haus und Stift St. Josef

I. PROZESSABLAUF AM BEISPIEL DER BRUCKBERGER HEIME

1. Kultur erheben und Projektideen sammeln			
Schriftliche Befragung, Rücklauf 125 Fragebögen	Dialog- und Diagnoseworkshops: Insgesamt je 5 halbe Tage, ca. 100 Teilnehmende	Interview: Aktuelle Projekt- und Veränderungsthemen	
2. in Dialog gehen und Kulturprojekt auswählen			
Dialog auf verschiedenen Ebenen: Rektor, trägerübergreifende Steuergruppe, Einrichtungsprojektgruppe	Größter Hebel zur Gestaltung von Werten und Unternehmenskultur?	Wofür gibt es die größte Energie in der Einrichtung und in der Einrichtungsprojektgruppe?	
3. Kulturprojekte durchführen			
Informationsaustausch / neue Formen der Regelkommunikation	Konzept Palliativarbeit	Mentorenarbeit: Vernetzung	Neue Wege zur Personalakquise
unter Berücksichtigung von kulturellen Aspekten			
Transparenz, Offenheit, Beteiligung, bereichsübergreifender Austausch	Optimismus, angstfreier Umgang mit Problemen, Vertrauen und Verlässlichkeit	bereichsübergreifender Austausch, Offenheit, WBLs als Kulturbotschafter	Transparenz, Offenheit, Beteiligung, Raum für Innovation, Optimismus
mit diesen Zwischenergebnissen			
„neue“ Flüstertüte, Redaktionsteam gegründet, Newsletter, Neue Homepage	Konzept ausgearbeitet und Schulungsangebot erstellt	Regelmäßige Mentoren-Stammtische angeboten	viele konkrete Einzelmaßnahmen, z.B. Projekttag mit Schulen, Aktionswoche
4. Führungsklausur und Dialogworkshops			
Wohnbereichsleitungen als Kulturbotschafter, Erstellung eines Wertekataloges			

- Einrichtungsprojektgruppe gründen
- Ziele klären
- Mitarbeitende gewinnen
- Projektarbeit installieren

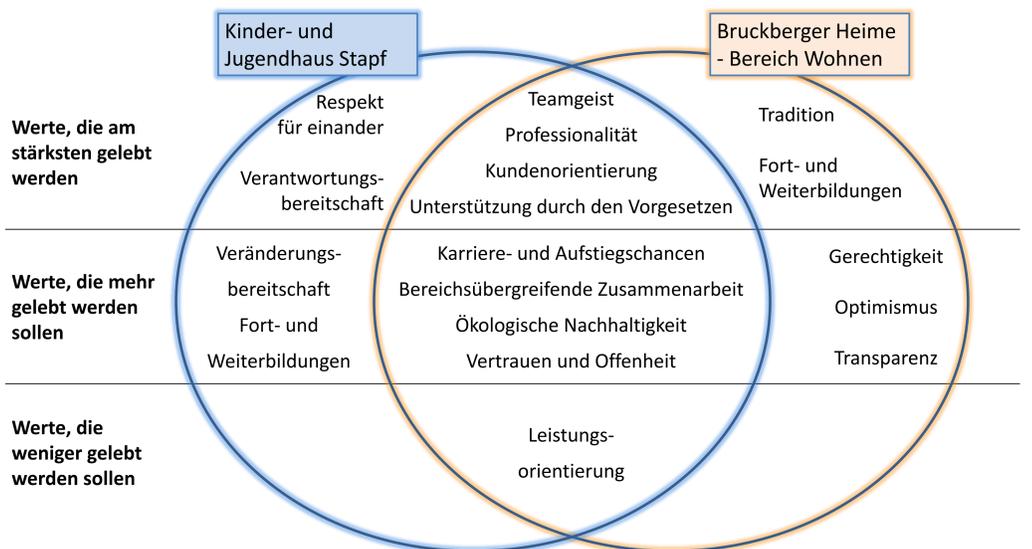
- Träger-übergreifende Qualifizierungsreihe (6 Tage):**
- Kulturarbeit
 - Projektmanagement
 - Innovation
 - Christliche Werte und Verantwortung

II. ERSTE ERGEBNISSE UND ERKENNTNISSE AUS DER PILOTPHASE:

UNTERNEHMENSKULTUR UND CHRISTLICHKEIT

- **Nachlassende Präsenz** des Christlichen im Vergleich zu früher.
- **Sprechen über Glauben ist nicht alltäglich**, Bedürfnis und Bereitschaft dazu sind in den Einrichtungen sehr unterschiedlich ausgeprägt.
- Christliche **Rituale, Feste etc.** werden grundsätzlich als **positive Säulen** gesehen, **wichtiger sind jedoch Aspekte des Miteinanders.**
- **„Christlichkeit = Verhalten ≠ Kirche“** – Christliche Unternehmenskultur bedeutet für Mitarbeitende v.a. ein gutes Arbeitsklima, angstfreier Umgang mit Problemen, Verlässlichkeit, Anerkennung individueller Bedürfnisse und Grenzen.
- **„Christlichkeit“** richtet sich in der Wahrnehmung der Befragten **mehr an die Bewohner als an die Mitarbeitenden.**
- **Auch Negativseiten** werden gesehen: Sind wir „zu weich“? Zu konfliktscheu?
- **Unverständnis** bezügl. **Ack – Klausel** vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels
- **Zunehmende religiöse / kulturelle Vielfalt** wird aktuell **nicht als Bedrohung** gesehen.

WERTE – GEMEINSAMKEITEN UND UNTERSCHIEDE



III. WIE SIE SCHON HEUTE DAVON PROFITIEREN KÖNNEN...

EINLADUNG ZUM „PIONIERLABOR AGILITÄT“ FÜR LEITENDE

Experimentieren

Agile Managementmethoden vertiefen, anwendbar machen, in der Realität ausprobieren

Lernen

v. a. durch Versuch und angeleitete Reflexion: Was funktioniert wie in welchem Kontext?



Entdecken

Vernetzung, Innovation, Unternehmens-Energie, Selbststeuerung, Iterative Entwicklung

Erschaffen

Lab – Gruppe **darf und soll** Dinge anders machen → Leitungskräfte mit „Lizenz zum Experiment“

„METHODENKOFFER“ FÜR UNTERNEHMENSKULTURPROJEKTE

