

# PROJEKT WIND - WERTE, INNOVATION, DIVERSITY

„Veränderung gestalten  
- auf Basis unserer Werte - mit Hilfe unserer Werte“

## 4 PROJEKT- EINRICHTUNGEN



Senioren- und  
Pflegeheim St Josef



Kinder- und  
Jugendhaus Stapf



Bruckberger  
Heime



Senioren- und Pflegeheim  
Hans-Roser-Haus

## ZIELE - WAS WIR ERREICHEN WOLLEN -

### Für die Projektpartner (Diakonie, Caritas)

- Vorgehen zur Erhebung und Weiterentwicklung von Unternehmenskultur entwickeln
- die Attraktivität und Demografiefestigkeit als Arbeitgeber
- Mitarbeitermotivation und -bindung verbessert
- gemeinsames Lernen über Einrichtungs-, Bereichs-, Träger- und Konfessionsgrenzen hinweg

### Für die 4 Projekteinrichtungen

- Unternehmenskultur erheben und entwickeln
- Umsetzung aktueller Veränderungsprojekte mit hohem Bezug Werten
- Mitarbeitende der Einrichtungen qualifizieren

### Für die Mitarbeitenden

- Mitarbeitende für Unternehmenskultur begeistern und Dialog ermöglichen
- Partizipation fördern und Diversity leben, indem wir Räume zur Beteiligung und Mitwirkung für alle schaffen.

# PROZESS

**! Breite Einbindung von möglichst vielen Mitarbeitenden aus allen Alters- und Berufsgruppen.**

## 1. Kultur erheben

- Befragung
- Workshops
- Aktuelle Veränderungsthemen berücksichtigen

Welche Werte werden gelebt? Was prägt unsere Kultur?

## 2. Teilprojekte abstimmen

An welchen Themen wird weitergearbeitet?

- Wo ist die meiste Energie?
- Mit welchem Projekt erzielen wir die größte Wirkung?

## 3. Teilprojekte umsetzen

- Projektteam wird qualifiziert
- Projektteam startet 3 - 4 Projekte mit Mitarbeitern
- Begleitung Projektteams

In welchen Schritten gehen wir gemeinsam vor?

# 1. KULTUR ERHEBEN

## a) Fragebogen für alle Mitarbeitenden:

- Wertekatalog
- Aspekte der Kultur in einer
- christlichen Einrichtung

EvaSys		Fragebogen zur Erfassung von Werten und Unternehmenskultur		Electric Paper					
Projekt Rückenwind				Diakonie Neuendettelsau caritas nürnberg rückenwind+					
D/01/2017									
Bitte so markieren: <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.									
Korrektur: <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.									
<b>1. Werte</b>									
Nachfolgend finden Sie verschiedene Werte, welche die Kultur in einer Einrichtung beschreiben können. Bitte bewerten Sie diese nach der aktuellen Ist- und der zukünftigen Soll-Situation.									
IST: Wie sehr werden die Werte aktuell in Ihrer Einrichtung gelebt?			SOLL: Wie sehr sollten die Werte künftig in Ihrer Einrichtung gelebt werden?						
sehr stark	eher stark	eher wenig	sehr wenig	keine Angabe	mehr	wie bisher	weniger		
Arbeit aus Berufung IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Arbeit aus Berufung SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereichsübergreifende Zusammenarbeit IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bereichsübergreifende Zusammenarbeit SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dienendes Führen IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Dienendes Führen SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Effizienz IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Effizienz SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ethisches Handeln IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ethisches Handeln SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fort- und Weiterbildungen IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fort- und Weiterbildungen SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freiheit in persönlicher Verantwortung IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Freiheit in persönlicher Verantwortung SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fürsorge für die Mitarbeitenden IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fürsorge für die Mitarbeitenden SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gerechtigkeit IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gerechtigkeit SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gerechtigkeit IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gerechtigkeit SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Freiheit in persönlicher Verantwortung IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Freiheit in persönlicher Verantwortung SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fürsorge für die Mitarbeitenden IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fürsorge für die Mitarbeitenden SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gerechtigkeit IST	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Gerechtigkeit SOLL	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## ERGEBNISSE ZU DIVERSITY

- als Begriff nicht in der Einrichtungskultur verankert, meist nur auf Alter bezogen
- Positive Aspekte und Schwierigkeiten werden ausgeglichen betrachtet
- Diversity als Bereicherung, teilweise sprachliche Verständigungsprobleme
- Pragmatische Haltung: Diversity, wo dies nutzt, nicht als Selbstzweck.
- für Mitarbeitende alltäglich, wenn große Diversity bei Kunden/Patienten
- Kaum Transparenz und Bewusstsein für bereits erfolgte Öffnung
- Kritische Haltung gegenüber AcK als Einstellungskriterium
- Keine Angst vor Öffnung

## PROJEKTBEISPIELE

Thema:	Ziel:	Kulturelle Aspekte:
<b>Informations- austausch / neue Formen der Kommunikation</b>	Transparenz und Offenheit schaffen durch leichten Zugang zu Informationen und Austausch. Schaffen einer neuen EDV-gestützten Info-Plattform und neue Formen der Kommunikation darüber hinaus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Transparenz und Offenheit</li> <li>- Beteiligung der Mitarbeitenden und Bewohner</li> <li>- Selbstwirksamkeit und Selbstverantwortung</li> <li>- bereichsübergreifender Austausch</li> </ul>
<b>Palliativarbeit</b>	Entwickeln und Implementieren eines Konzeptes. Die Mitarbeiter unterstützen und Sicherheit geben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Optimismus</li> <li>- Selbstwirksamkeit</li> <li>- angstfreier Umgang mit Problemen</li> <li>- Anerkennung persönlicher Bedürfnisse &amp; Grenzen</li> <li>- Vertrauen / Verlässlichkeit</li> </ul>
<b>Anerkennungs- kultur</b>	Klarheit, was Anerkennung auf den versch. Ebenen bedeutet. Maßnahmen entwickeln und umsetzen. Die Mitarbeiter erleben den Umgang miteinander als wertschätzend,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beteiligung der Mitarbeiter bei Entscheidungen</li> <li>- Konfliktfähigkeit, Vertrauen/ Offenheit</li> <li>- Angstfreier Umgang mit Problemen</li> <li>- Anerkennung persönlicher Bedürfnisse &amp; Grenzen</li> </ul>

## ZUSAMMENFASSUNG

- Sehr gute Zusammenarbeit zwischen den Projektbeteiligten – nutzen der Vielfalt.
- Interesse und Partizipation der Mitarbeitenden an den Kulturprojekten
- Anwendung/Nutzung von Methoden und Werkzeugen
- Die Themen Unternehmenskultur und Unternehmenswerte sind in den Organisationen lebendig.

# VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT!

Das Projekt „Wind – Werte Innovation Diversity“ wird im Rahmen des Programms „Rückenwind + - für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

## WEITERE INFORMATIONEN

### Michael Zirlik

Gesamtprojektleitung

+49 (0)9 11 / 72 30 15 – 11

mobil: 0177 4 11 22 00

[michael.zirlik2@diakonieneuendettelsau.de](mailto:michael.zirlik2@diakonieneuendettelsau.de)

### Marco Romankiewicz

Teilprojektleitung CV Nürnberg

+49 (0)9 11 / 23 54 – 115

[marco.romankiewicz@caritas-nuernberg.de](mailto:marco.romankiewicz@caritas-nuernberg.de)

### Anna Weiß

Teilprojektleitung DN

+49 (0)911 / 30003 – 119

[anna.weiss@diakonieneuendettelsau.de](mailto:anna.weiss@diakonieneuendettelsau.de)

### Sabine Grebner

Projektmitarbeiterin CV Nürnberg

+49 (0)15234514699

[sabine.grebner@caritas-nuernberg.de](mailto:sabine.grebner@caritas-nuernberg.de)

### Laura Will

Projektmitarbeiterin Schwerpunkt Verwaltung

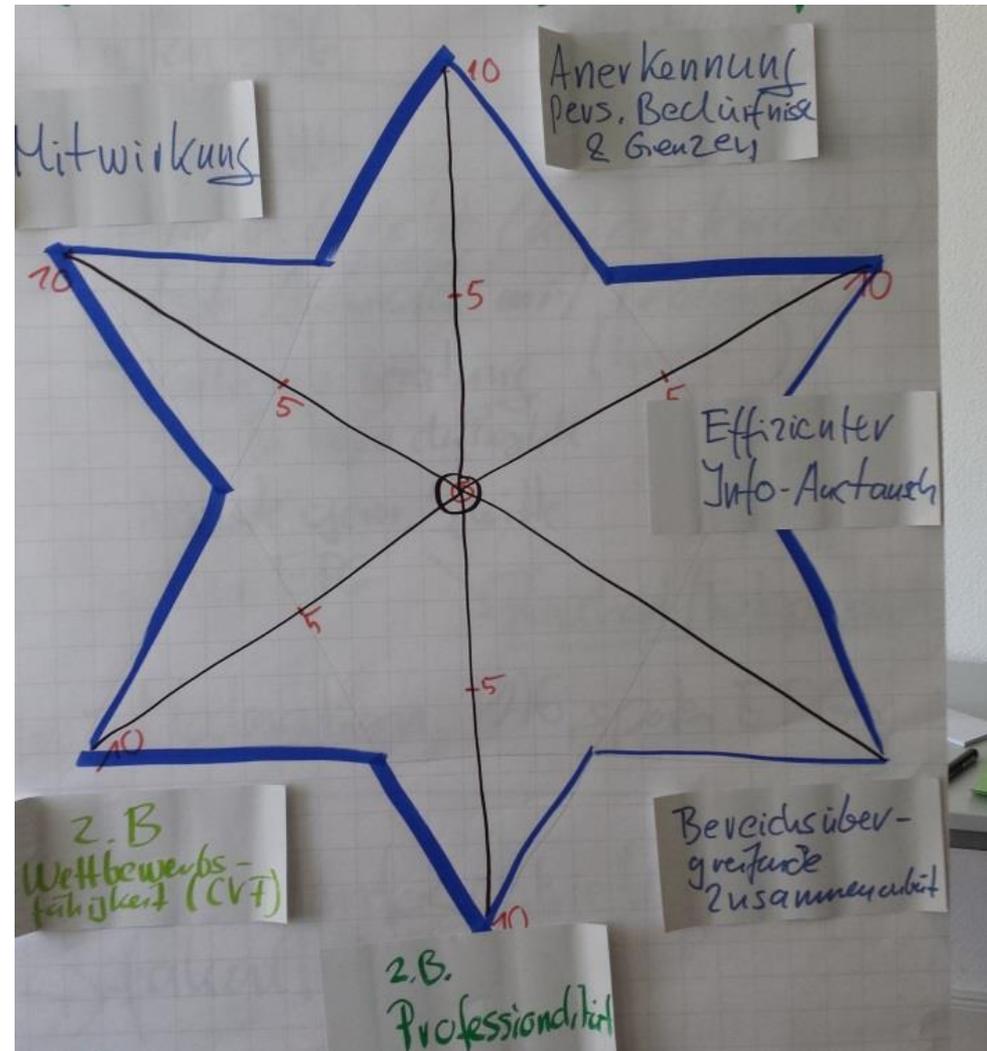
+49 (0) 911 / 766069 – 20 (DN)

+49 (0) 911 / 2354-112 (CV)

[laura.will@diakonieneuendettelsau.de](mailto:laura.will@diakonieneuendettelsau.de)

## WERTE-STERN

- **Wichtige Methode in der Projektarbeit.**
- unterstützt dabei, über Werte ins Gespräch zu kommen, zu reflektieren, wie diese Werte schon gelebt werden und zu überlegen, wie einzelne Werte noch besser realisiert werden können.



# WORKSHOPS

## Dialog im Circle

- Wer das Redeobjekt hat, kann sprechen.
- Alle anderen hören aufmerksam zu.
- Das Redeobjekt geht im Kreis rum.
- These: man kann besser denken, wenn andere zuhören.

## Erfahrungen mit dem Circle

- Konzentrierte Stimmung durch aufmerksames Zuhören
- Gleichberechtigung durch Sitzkreis und Reihenfolge
- Diskussionen zwischen wenigen sind nicht möglich.
- Minderheiten kommen zu Wort. Erfahrung, dass viele, die sonst nichts sagen, die Gelegenheit nutzen, wenn sie an der Reihe sind.
- Eine andere Meinung zu haben ist okay. Niemand unterbricht den anderen.

