



ProWert

gefördert durch:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Projekträger im DLR



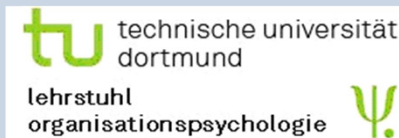
EUROPÄISCHE UNION

Produzentenstolz durch Wertschätzung

Gesundheit und Leistungsfähigkeit durch Wertschätzung

Projekt „ProWert“

Mit Wertschätzungskultur zu mehr Stolz bei Pflegenden



- Wertschätzungsprozesse initiieren und Stolz auf die eigene Arbeit und den Beruf fördern
- Vorhandene Quellen von Wertschätzung und Stolz stärken, erweitern und ergänzen
- Suche nach den Quellen und Formen von Wertschätzung und ihrem Einfluss auf arbeitsbedingten Stolz

Gefördert durch:

Wertschätzungskultur nach Sackmann (2010):

- Bedingungen schaffen, unter denen Menschen gute Leistungen erbringen können, wollen und dürfen
- Unterschiedlichkeit fördern und respektieren, keine Diskriminierung, Bildung/Qualifizierung/PE, Flexibilität/WLB

Vertrauens-Fehler-Lern-Innovations-Gesundheits-Kultur nach Kastner (1999):

- Vertrauen
- Lernen aus Fehlern
- Innovation und Entwicklung
- Gesundheitsförderung

Gefördert durch:

	Qualitative Erhebung Mai 2009 bis März 2010		Quantitative Erhebung Juni 2010 bis Nov 2010 (1 Klinik noch offen)
	TU Dortmund	FhdD Bielefeld	TU Dortmund / FhdD Bielefeld
Stichprobe Pflegepersonal in Kliniken mit unterschiedlicher Ausrichtung	N = 49	N= 30	N=397 (Stand Januar 2011)
Instrumente	problemzentrierte Interviews	narrative Interviews	Fragebogen bestehend aus bekannten Instrumenten sowie konstruierte Skalen zur Erfassung von WS und Stolz
Auswertungsmethoden	zirkuläres Dekonstruieren	Grounded theory	Auswertung erfolgt mittels SPSS 19

Gefördert durch:

- Vertrauen vs. Misstrauen
- Fehlerkultur: Lernen aus Fehlern vs. Schuldzuweisungen
- Rückkopplung/Feedback vs. keine Information über Leistungsbewertung
- Gesundheit als wichtiger Wert
- Sinn vs. Verlust der Werte/Ideale
- Personalentwicklung, individualisiert vs. intransparent
- Partizipation vs. Top down-Prozesse
- Work-Life-Balance vs. starre Schicht- und Dienstpläne
- Umgang mit älteren MA/Unterschiedlichkeit innerhalb der Berufsgruppe und zwischen Berufsgruppen
- Unterstützung in Belastungsspitzen vs. „hängen lassen“
- Arbeitsumgebung/-mittel: Geräte, Ausstattung, schöne Räume

Gefördert durch:

Artefakte

Wertschätzende Kommunikation, Leistungsbewertung, PE u. Karriereplanung (z. B. altersgerechte Arbeitsplätze), Umgang mit Fehlern u. Pannen, Arbeitszeitregelungen (WLB, Flexibilität) ...

Werte

Vertrauen bzw. gute Beziehungen, Gesundheit und Sicherheit, Sinnvolle Arbeit, Entwicklung der MA, Kooperation/ Partizipation

Grundlegende Überzeugungen

Patientenorientierung vs. Effizienz,
jeder leistet wichtigen Beitrag zum Ergebnis vs. Betonung
von Statusunterschieden zw. Berufsgruppen

Gefördert durch:

Wertschätzungserleben Pflegender

Kernkategorien und Unterkategorien

(31 narrative Interviews)

Geachtet werden	Pflegende(r) sein	Arbeit mitgestalten	Erfolge sehen
<ul style="list-style-type: none"> - Rahmenbedingungen - Arbeitsbelastung - öffentliche Anerkennung 	<ul style="list-style-type: none"> - (Berufs) Motivation - Berufsverständnis - Berufssozialisation 	<ul style="list-style-type: none"> - Organisationsentwicklung - Personalentwicklung - Führung - Arbeitsverhältnis - Arbeitsorganisation - Aufgaben - Kultur - Team - Work-Life-Balance 	<ul style="list-style-type: none"> - Qualitätsprofil - Anerkennung - Koproduktion - Arbeitszufriedenheit

Gefördert durch:

Wertschätzung

- Vorgesetzte, KollegInnen und PatientInnen, Unternehmenskultur: mittlere Ausprägung (Skala: Trifft gar nicht, wenig, mittelmäßig, überwiegend, völlig zu)
- Diskrepanz zwischen gewünschter und erfahrener Wertschätzung
- WS ist mehr als Loben: Gegenseitiges Vertrauen und Unterstützung, Personalentwicklung und Personaleinsatz, Gesundheitsförderung, Partizipation, Umgang mit Unterschiedlichkeit

Stolz

- Berufsstolz: hohe Verantwortung (Menschenleben), gute Leistung, hohe soziale Kompetenz, „Helfen“
- Anerkennung durch Patienten und die Wertschätzung des Berufs/ der Leistung durch Familie und Freunde große Bedeutung für die Entstehung von Berufsstolz
- Wertschätzungskultur stärkt eher den Stolz auf die Einrichtung

Ressourcen und Belastungen

- Hohe Arbeitsintensität und Konflikt zwischen „Patientenorientierung“ und Zeit- und Effizienzdruck, Emotionale Belastung in bestimmten Bereichen
- Unterstützung und emotionale Wärme im Team, positiv bewertetes Sozialklima, mitarbeiterorientiertes Vorgesetztenverhalten
- Burnout Risiko

Gefördert durch:

Modul 1: Wertschätzende Unternehmenskultur

	1. Teil	2. Teil
Ziele	Ergebnisbasierte (Befragungsergebnisse) Erarbeitung des Ideals und des Reals und möglicher Diskrepanzen	Ergebnisbasierte Erarbeitung passender Maßnahmen für die jeweilige Einrichtung (Maßnahmenplan)
Inhalte	Gemeinsame Interpretation der Befragungsergebnisse Gemeinsame Diskrepanzenanalyse anhand Fragestellungen wie z. B. - Woran liegt es ? - Welche Zusammenhänge zeigen sich?	Themenschwerpunkte der zu erarbeitenden Maßnahmen für die jeweilige Einrichtung: - Abstellung von Missständen - Präventive Maßnahmen - Sicherstellung der Nachhaltigkeit
Teilnehmer	Führungskräfte und Pflegekräfte in den Kliniken (PDL, StationsleiterInnen, Geschäftsführung, Personalrat u.a.)	

Gefördert durch:

Modul 2: Wertschätzende Führung

	1. Workshop	2. Leitfaden
Ziele	Sensibilisierung für Stolz und WS und Erarbeitung konkreter Handlungsalternativen für den beruflichen Alltag	Erstellung eines Leitfadens zur wertschätzenden Führung für Stationsleiter/innen und Trainer/innen als „Handanweisung“
Inhalte	<p>Theoretische Grundlagen:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Wertschätzung, -Führung, -Kommunikation, etc. <p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wertschätzende Kommunikation - Erfolg u. Misserfolg, Feedback u. Leistungsbewertung - Vertrauen - Lernen aus Pannen und Fehlern 	
Teilnehmer	Stationsleiter in den jeweiligen Kliniken	Team TU Dortmund

Gefördert durch:

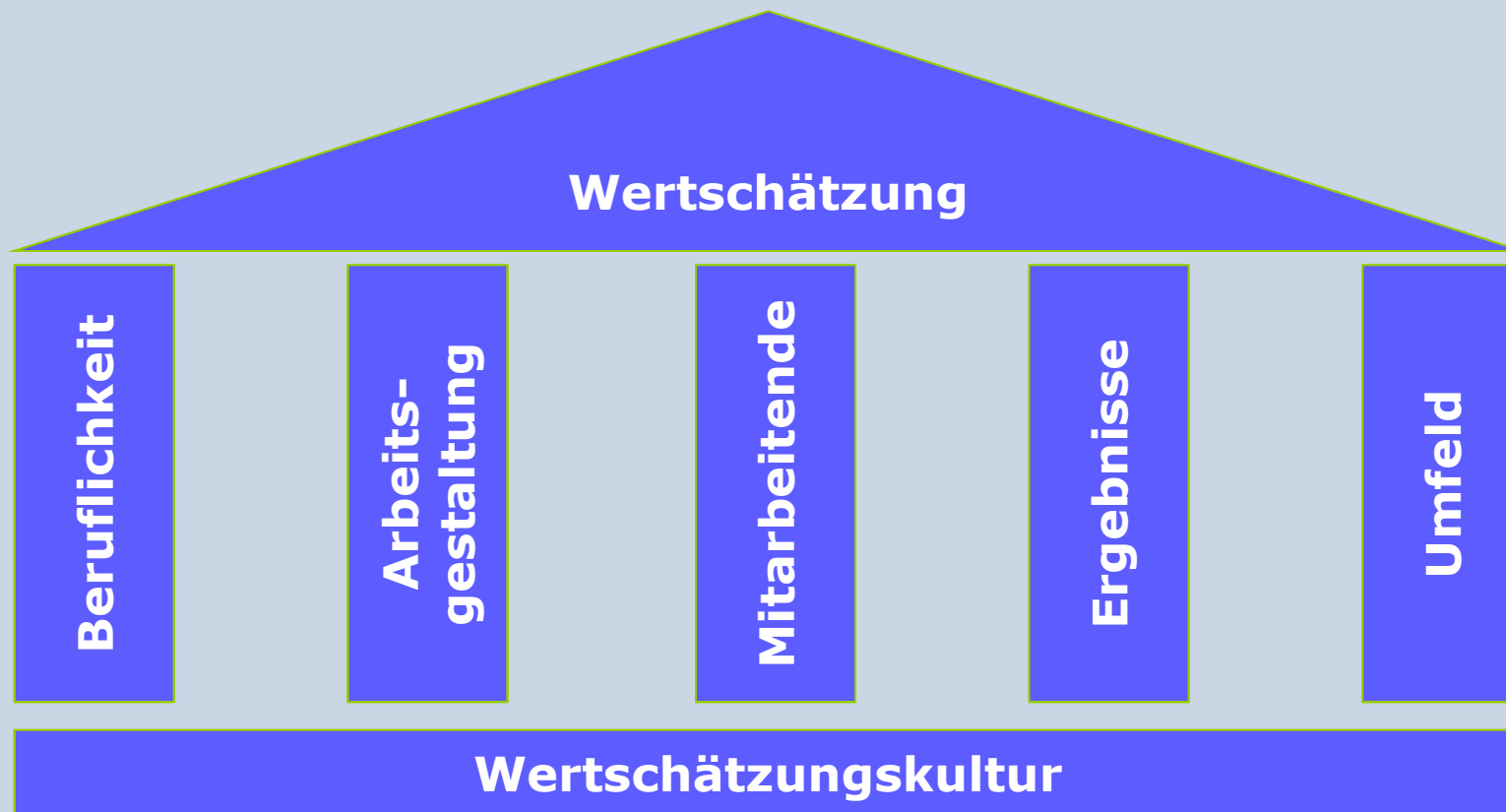
Potenzialanalyse Wertschätzung

- Identifizieren von Ansatzpunkten in der eigenen Einrichtung.
- Erkennen von Stärken und Verbesserungsbereichen in Bezug auf relevante Kriterien.
- Formulieren und Durchführen von Entwicklungsprojekten.

Gefördert durch:

Potenzialanalyse Wertschätzung

„Wo liegen Ihre Stärken in Bezug auf Wertschätzung im Bereich...?“



Gefördert durch:

Potenzialanalyse WS - Erfahrungen

- Es sind viele Ansatzpunkte für Wertschätzung vorhanden, die jedoch nicht systematisch erfasst, gepflegt und sichtbar werden.
- Besonders in Bezug auf Erfolge herrscht Sprachlosigkeit.
- Entwicklungsprojekte: z. B.
 - Gesprächsleitfäden um Erfolge ergänzen, Lobseminar, Belohnungssystem, Fachliteratur, Ideenmanagement, Kundenbefragungen verändern, Leistungen nach Außen sichtbar machen

Gefördert durch:



ProWert

gefördert durch:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Projekträger im DLR

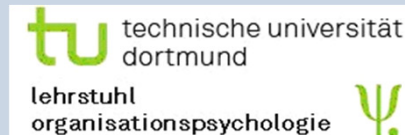


EUROPÄISCHE UNION

Produzentenstolz durch Wertschätzung

Gesundheit und Leistungsfähigkeit durch Wertschätzung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Barbara Hinding
prowert@orgapsy.tu-dortmund.de
0231/755-6503
www.orgapsy.tu-dortmund.de



Dr. Klaus Müller
prowert@fh-diakonie.de
0521/144-2715
www.fh-diakonie.de