

Anlage: Kulturdialog: Ziele, Methoden und Ablauf

Stärkenorientierte Bestandsaufnahmen der gelebten spirituellen Einrichtungskultur

Die „stärkenorientierte Bestandsaufnahmen der gelebten Einrichtungskultur“ ist eine Kulturanalyse im Dialog, um zunächst die Stärken und die gewachsenen Traditionen der einzelnen Einrichtungen in Bezug auf ihr Werte, ihre Haltungen und die gelebte spirituelle Dimension der Hospizarbeit zu erheben und zu dokumentieren.

„Unter Spiritualität kann die innere Einstellung, der innerer Geist wie auch das persönliche Suchen nach Sinngebung eines Menschen verstanden werden, mit dem er Erfahrungen des Lebens und insbesondere auch existenzieller Bedrohungen zu begegnen versucht.“

Definition der DGP, 2007

Die gelebte spirituelle Dimension zählt zu den Merkmalen der gelebten Unternehmenskultur. Die Unternehmenskultur meint also nicht irgendwelche besonderen Ereignisse, sondern die alltäglich gelebte Art, die Aufgaben zu bewältigen und miteinander umzugehen. In der Organisationsentwicklung heißt das: *„Kultur besteht aus den gemeinsamen unausgesprochenen Annahmen, die eine Gruppe bei der Bewältigung externer Aufgaben und beim Umgang mit internen Beziehungen erlernt hat. Kultur manifestiert sich zwar in offenem Verhalten, in Ritualen, Artefakten, Atmosphäre und propagierten Werten, aber ihre Essenz sind die gemeinsamen unausgesprochenen Annahmen.“* Prof. Edgar H. Schein

Bei der stärkenorientierten Bestandsaufnahmen der gelebten Einrichtungskultur der Einrichtungen interessiert der positive Beitrag der Spiritualität zum Gelingen der Arbeit für und mit den Menschen.

Ziel der stärkenorientierte Bestandsaufnahmen der gelebten Einrichtungskultur (Kulturanalyse)

- Wertschätzung der bestehenden Kultur
- Wertschätzung der Kulturträger
- Sprachfähigkeit zur spirituellen Dimension
- Einschätzung zu potentiellen Trägern dieser Kultur (u.a. Leitung)
- Unbewusste oder scheinbar selbstverständliche Kulturmerkmale im Rahmen eines Expertendiskurses *aufdecken, erheben und mit einer Begleitung von außen bewerten*
- Leitende Mitarbeiter mit einem Instrument zur Pflege und Prägung ihrer Unternehmenskultur vertraut machen

Wem nützt das?

- Mitarbeiter, die die spirituelle Dimension leben wollen und in die Begleitung und die Hospizkultur einbringen wollen.
- Gäste und Zugehörige: Qualität der Dienstleitung (Fachlichkeit und Zuwendung in existenziellen Fragen)
- Austausch und Verständigung über die spirituelle Dimension

Erhebungsgrundlage der Bestandsaufnahmen der gelebten Einrichtungskultur

- Bilddokumentation
- (Auswertung Kulturerhebungsbogen (Fragebogen als empirisches Instrument))
- Geschichte und Geschichten (Storys) als Kulturindikatoren
- Gruppendiskurs als qualitative Befragung

Mitwirkende

Gruppe aus 6 bis 8 Vertretern eines Bereiches, externer Moderator und Protokollant
Die Gruppe *der Experten in eigener Sache*, die eine Kulturanalyse vornimmt, sollte nicht größer als acht Vertreter eines Bereiches sein, damit die unterschiedlichen Einschätzungen im Gespräch gehört und ausgetauscht werden können.

Die Gruppe eines Bereiches kann sich wie folgt zusammensetzen:

(Vertreter der Leitung), Vertreter Betriebsrat, je ein Vertreter der relevanten Berufsgruppen wie Pflege, Ehrenamt, Sozialer Dienst, Hauswirtschaft, etc., ein Fotoscout*.

* Der „Fotoscout“ erhält den Auftrag aus *eigener, subjektiver* Sicht in ihrer Einrichtung 10 unterschiedliche Fotos zum Thema Haltungen und Werte zu machen. Die Fotos werden gemeinsam gedeutet und bewertet. Der Fotoscout, ein Hobbyfotograf aus ihrer Mitarbeiterschaft, ist Mitglied der Kulturerhebungsgruppe.

Zeitliche Schrittfolge

vorbereitend

- Auswahl der Teilnehmer und Briefing (schriftlich)
- Fotodokumentation durch „Fotoscout“ erstellen und an Moderator schicken
- Geschichte und Geschichten der Einrichtung zusammenstellen
- Beantwortung und Auswertung des Kulturerfassungsbogens

Workshop

- Workshop zum Kulturdialog (4 Stunden)

Nachbereitung

- Nachbereitung und Dokumentation der Bestandsaufnahmen durch Moderator
- Versand, Rückmeldung und Freigabe der Dokumentation durch die Teilnehmer des Expertenkreises
- Formulierung von Erwartungen und Anregungen an die Kulturentwicklung für die verantwortliche Leitungsebene