

Werteorientiertes transformationales Leadership als gesundheitsfördernder Aspekt

Hintergrund

Schwerpunkt der betrieblichen Gesundheitsförderung in den Einrichtungen von Haus der Barmherzigkeit (HB) ist die Kulturentwicklung. Beim wertschätzenden Führungsstil erleben die Mitarbeiter*innen (MA) Möglichkeiten zur aktiven Mitgestaltung und Beteiligung. Wertschätzung und Anerkennung werden als ein wichtiger Faktor in der psychischen Gesundheit des/der Arbeitnehmer*innen gesehen. Im Leitbild des HB finden sich mehrere Ansätze zu wertschätzender Kulturentwicklung und das Führungsleitbild „Führen durch Vorbild und Vertrauen“ beschäftigt sich mit diesem Thema. Es handelt sich um ein beziehungsorientiertes Modell, abgeleitet aus der Transformationalen Führung von Bass und Avolio. Dieses wird im HB „Am Maurer Berg“ seit der Eröffnung gelebt.

Ziele / Fragestellung

- Erwartungen der MA in Bezug auf eine Verbesserung in der Zusammenarbeit, in ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld und im gelebten Führungsstil durch das Leben eines werteorientierten, transformationalen Führungsstils in einer flachen Hierarchie, zu erheben.
- Gegenüberstellung der Erwartungen der MA, mit jenen der Teamleitungen und der Geschäftsführung.
- Welche Erwartungen haben MA in der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen und Führungskräften, bzw. wie kann diese Zusammenarbeit verbessert werden? Welche Werte sind den MA in der Interaktion mit Kolleg*innen, Führungskräften sowie Bewohner*innen wichtig?

Methodik

Die Generierung der Erwartungen erfordert eine qualitative Methode mittels teilstandardisierten Leitfadenterviews. Das Empfinden steht im Mittelpunkt und wird empirisch betrachtet. Die Interviews wurden transkribiert und danach mit der interpretativen- reduktiven Methode weiterbearbeitet. Es wurden im Zeitraum von April bis Juni 2019 sechs Interviews und die Transkription durchgeführt. Nach den Einschluss- und Ausschlusskriterien wurden je drei MA und drei Führungskräfte interviewt. Ein Interview konnte wegen einer technischen Panne bei der Aufzeichnung nicht in die Studie mit einbezogen werden. Es ergaben sich sechs Kategorien zur Codierung.

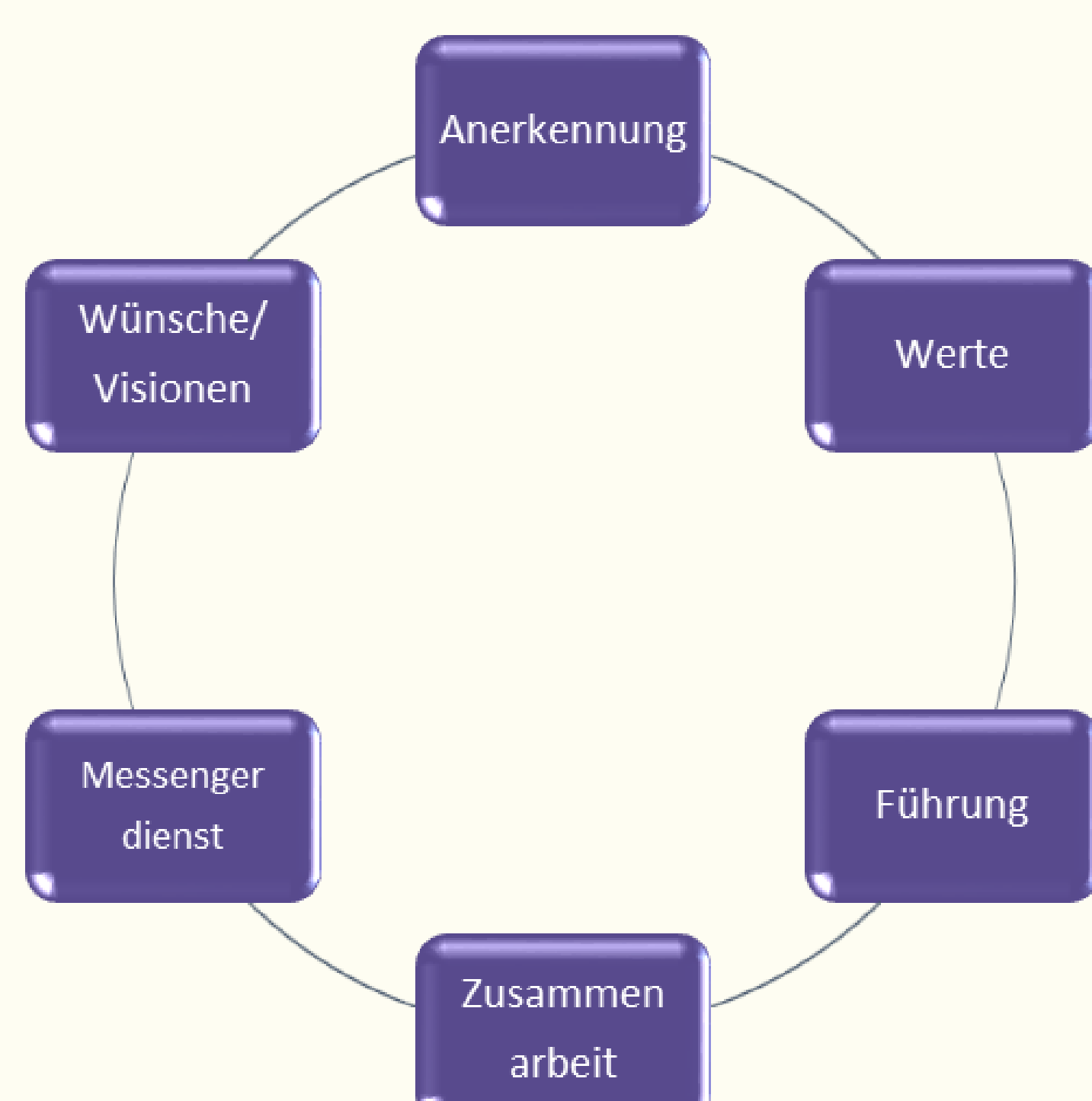


Abbildung 1: Hauptkategorien (Quelle: Eigene Darstellung)



Ergebnis

- Sechs Kategorien: Anerkennung, Werte, Führung, Qualität der Zusammenarbeit, Messengerdienst, Wünsche und Visionen.
- Anerkennung hat hohen Stellenwert, kann monetär oder durch Lob und Aufmerksamkeit ausgedrückt werden, steht in engem Zusammenhang mit Wertschätzung und muss authentisch erlebt werden.
- Ehrlichkeit, Offenheit und Aufmerksamkeit, Teamgeist, werden den Werten subsumiert.
- Bezüglich Führung steht der Beziehungsaufbau im Mittelpunkt.
- 80% beschreiben eine gute Zusammenarbeit auf Beziehungsebene und 20% auf fachlicher Ebene als essenziell.
- Der Messengerdienst fördert und erleichtert die Kommunikation.
- Die fachliche Weiterentwicklung, Qualitätssicherung und die Entwicklung des Teams werden der Kategorie Wünsche und Visionen eingeordnet.

Conclusio

- Die Zusammenarbeit wurde als wertschätzend beschrieben und ein Zusammenhang zur sinnstiftenden Tätigkeit hergestellt. Die Wichtigkeit dieser Faktoren wurde von allen Befragten bestätigt. Die genannten Erwartungen an Zusammenarbeit, Führung, Werte und Anerkennung decken sich weitgehend mit der Fachliteratur.
- Der Wunsch nach mehr Beziehung geht aus den einzelnen Interviews hervor. Gemeinsamen Unternehmungen und vermehrte Gesprächsführung könnten eine Antwort sein.
- MA wollen als gesamter Mensch und nicht nur als Arbeitskraft wahrgenommen werden.
- Um mehr Aussagekraft und die Meinung mehrere MA zum Thema zu bekommen bietet sich eine weiterführende quantitative Forschung mittels Fragebögen zu einem späteren Zeitpunkt an.

Referenzen

- Mayer, H. (2014). *Pflegeforschung kennenlernen: Elemente und Basiswissen für die Grundausbildung* (6. akt. und überarb. Aufl.). Wien: Facultas
- Stgler, H., & Reicher, H. (Hrsg.). (2005). *Praxisbuch empirische Sozialforschung in den Erziehungs- und Bildungswissenschaften*. Innsbruck: Studien-Verl.