

Projektbericht

Kreativität und Führung

Die Bedeutung der Kreativität im Führungsprozess entdecken...

Durchführungszeitraum:

27.8.07 - 30.08.07

Leitung: Doris Eberhardt, BF 4

Inhalt

- 1 Projektinitiative und Zielsetzung**
 - 1.1 Einrichtung**
 - 1.2 Zielgruppe**
 - 1.3 Zielsetzung**
- 2 Planung**
- 3 Ergebnisse und Reflexion**

2 Projektinitiative und Zielsetzung

1.1 Einrichtung

Das Klinikum Fürth ist ein Krankenhaus der höchsten Versorgungsstufe und zählt ca. 800 Pflegekräfte. Der rasante Fortschritt im Gesundheitsbereich fordert alle Beteiligten dazu auf, sich kontinuierlich weiter zu qualifizieren. Daher versteht sich das Klinikum Fürth als lernende Organisation mit „lernfähigen Mitarbeitern“. Diesen Lernprozess zu unterstützen ist eine der zentralen Aufgaben der Abteilung für Fort- und Weiterbildung. Diese unterstützt mit ihren Bildungsmaßnahmen die strategischen Planungen des Hauses und gewährleistet so die optimale Versorgung und Begleitung der Patienten und Angehörigen.

Mit ihrem Bildungsangebot möchte die Abteilung für Fort- und Weiterbildung

- die fachliche Qualifikation der Mitarbeiter erhalten und optimieren
- die persönlichen Stärken der Mitarbeiter identifizieren und fördern
- wissenschaftliche Erkenntnisse in die Pflegepraxis integrieren.
- die Mitarbeiter zur Bewältigung der sich ständig verändernden beruflichen Anforderungen befähigen.
- ein Forum für den interdisziplinären Austausch der Berufsgruppen schaffen.

1.2 Zielgruppe

Das Fortbildungsangebot „Kreativität und Führung“ richtete sich an Pflegepersonen, die auf der mittleren Führungsebene tätig sind, d.h. Leitungen von Stationen, Pflegeeinheiten oder Funktionsabteilungen. Die Gruppe bestand aus 13 Personen. Sie wurden durch die zuständige Pflegedienstleitung informiert und eingeladen.

1.3 Zielsetzung

Die Teilnehmer sollten sich intensiv mit folgenden Themen auseinandersetzen: Führungsstil und Haltung gegenüber Mitarbeitern, Kreativität, Spontaneität und Phantasie in der Führung, notwendige Fähigkeiten im Führungsprozess, Ziele im Führungsprozess, Teamarbeit und kooperative Führung, Führungsstrategien in schwierigen Situationen. Dabei sollten sie ihr eigenes Handeln reflektieren, sich in ungewohnten Situationen erleben, Erfahrungen austauschen und so ihren Blickwinkel erweitern.

2 Planung

Der Workshop hatte eine Dauer von 4 Tagen. Jeder Tag beinhaltete 5 Lerneinheiten á 1,5 Stunden. Um eine vom Klinikalltag distanzierte Arbeitsatmosphäre zu schaffen fand der Workshop in einem 70 Kilometer entfernten Tagungszentrum statt. Dort stand eine kleine Turnhalle als Arbeitsraum zur Verfügung.

1. Tag

Inhalte

- Kennen lernen und Kontakt aufnehmen
- Kreativität und Ausdruck
- Kooperation und Zusammenarbeit

Methoden

- Theaterpädagogische Übungen zu Selbst- und Fremdwahrnehmung, Authentizität, Präsenz, Ausdruck, Zusammenarbeit, Bewegung und Körper, Kreativität, Spontaneität usw.
- Übungen aus dem Improvisationstheater
- Reflexion der Übungen bzw. Arbeitsergebnisse und Transfer auf die eigene Führungstätigkeit

2. Tag

Inhalte

- Das eigene Führungsverständnis
- wichtige Kompetenzen im Führungsprozess
- Nähe und Distanz in der Führung
- Ziele in der Führung

Methoden

- Übungen zum Aufnehmen und Abgeben, Nähe und Distanz
- Fokuslauf
- Vertrauensübungen
- Lügengeschichten
- Führen und Folgen,
- Reflexion der Übungen bzw. Arbeitsergebnisse und Transfer auf die eigene Führungstätigkeit

3. Tag

Inhalte

- Kreativitätsmethoden
- Umgang mit verschiedenen Persönlichkeitsstrukturen

Methoden

- Gruppenarbeiten
- Impulsvorträge
- Verfremdungstechniken
- Themenzentriertes Theater
- Reflexion der Übungen bzw. Arbeitsergebnisse und Transfer auf die eigene Führungstätigkeit

4. Tag

Inhalte

- Körpersprache
- Status
- Selbst erlebte schwierige Führungssituationen

Methoden

- Statusübungen
- Spiegelübungen
- Statuentheater
- Forumtheater
- Reflexion der Übungen bzw. Arbeitsergebnisse und Transfer auf die eigene Führungstätigkeit

3 Ergebnisse und Reflexion

Die Bereitschaft der Teilnehmer, sich auf die Arbeit einzulassen war sehr groß. In der Rückmeldung wurde deutlich, dass der Wechsel zwischen Übungen und Theorieinput als belebend und kurzweilig empfunden wurde. Auch hatten die meisten Teilnehmer Freude daran, sich selbst im schauspielerischen Kontext kennen zu lernen und auszutesten. Die Atmosphäre in der Gruppe wurde von allen als vertrauensvoll und fördernd erlebt.

Bei einigen Übungen, z.B. dem Fokuslauf, waren die Teilnehmer in der anschließenden Reflexion nicht in der Lage ihr Erleben bzw. ihre Beobachtungen zu beschreiben, obwohl sich von außen betrachtet für mich sehr viel verändert hat. Daraufhin legte ich meinen Fokus in den Warm up – Phasen auf Wahrnehmungsübungen. Auf diese Weise sollten die Teilnehmer für die notwendigen Fähigkeiten zur Reflexion der Übungen sensibilisiert werden. Daraufhin gestalteten sich die Auswertungen der Übungen sowie der Transfer auf die eigene Führungssituation effektiver. Mir wurde bei diesem Projekt noch einmal besonders klar, wie wichtig es ist, sich vor Augen zu halten, dass für spielunerfahrene Menschen viele Vorgehensweisen der Theaterarbeit fremd und ungewohnt sind und deshalb zu Missverständnissen, Frustration, Ablehnung usw. führen können. Deshalb ist es für mich besonders wichtig, diesen Gedanken bereits der Planung solcher Workshops zu verinnerlichen und in kleinen Schritten und systematisch aufeinander aufbauenden Vorübungen an Aufgabenstellungen heranzuführen.