

Der Erfolg ist messbar

3 Jahre *führung@johanniter* im LV Sachsen



220 Teilnehmende in über 3806 *rückenwind+* Stunden, 9 Seminare zu modernen Führungsmethoden, jedes Jahr 1-2 Qualifizierungsmodule jeweils für Rettungsdienst, Kita und Pflege und das Ganze flankiert mit individuellen Coachings, Prozessbegleitungen und thematischen Workshops. Pandemie? Ja, hat uns eingeschränkt, aber nicht ausgebremst.

Man könnte Zahlen anführen, um zum Ausdruck zu bringen, dass die Angebote des Projekts *rückenwind+* stark nachgefragt wurden. Das allein macht aber den Erfolg nicht messbar. Der wird deutlich, wenn Führungskräfte – angeregt durch den Besuch von *rückenwind+* Veranstaltungen – bestätigen: „*Ich habe eine andere Haltung entwickelt, die mein Team spürt und die mich entlastet!*“ Der Effekt ist zweifellos ein positives Arbeitsklima, allerdings ist es weder in °C, in Sonnenstunden noch in sonst irgendeiner Größe messbar.

Die Maßeinheit ist der „**Grad der Arbeitszufriedenheit**“: Je höher, um so geringer ist der Wunsch, den Arbeitsplatz oder gar das Unternehmen zu wechseln. Und dann ist da noch die Messgröße „**Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen**“. Geführt sind in beiden Einheiten die Werte deutlich angestiegen, aber um einen tatsächlichen kausalen Zusammenhang zu den Projektaktivitäten herzustellen ist a) die Dauer von 3 Jahren zu knapp und sind b) die Einflussfaktoren deutlich umfassender als dass sie ausschließlich auf die Themen dieses einen Projekts zurückzuführen wären. Es bleibt also vorerst bei einem „gefühlten“ Erfolg, der erreicht wurde.

Dieses Gefühl wird allerdings bestärkt durch die vielen Anfragen nach weiteren Seminaren, nach individueller Prozessbegleitung und vor allem nach Formaten zum kollegialen Austausch! Und es gibt Indizien, die auf Ansätze eines Kulturwandels hinweisen:

- es wird darüber gesprochen, wenn einem etwas nicht so gut gelingt oder sogar Fehler passiert sind
- Austauschrunden finden über Verbandsebenen hinweg statt
- Entscheidungen werden – wenn möglich – zunehmend gemeinsam getroffen

Demzufolge sind offensichtlich einige Veränderungsprozesse in Richtung Fehlerkultur, interdisziplinäre Zusammenarbeit und Verantwortungsgemeinschaft angestoßen!

Das Geheimnis des Erfolges

Eines der *rückenwind+* Erfolgsrezepte ist ganz sicher, dass es keine Angebote „von der Stange“ gibt. Sie orientieren sich stets an den Bedarfen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und greifen Themen auf, die bei den Führungskräften obenauf liegen. Die Inhalte haben immer Bezug zum erlebten Führungsalltag und es wird Raum zum Ausprobieren, Experimentieren und zum kollegialen Austausch gegeben.

Aber es gab noch weitere Faktoren, die dafür gesorgt haben, dass die *führung@johanniter* Angebote verbandsweit so bekannt und nachgefragt wurden:

- Alle Vorstände sind überzeugt und echte Fürsprecher!



JOHANNITER

- Seminar-Trainerinnen und -Trainer lassen sich auf einen Entwicklungsprozess mit uns ein, passen Inhalte individuell an und treffen den Ton!
- Aktivitäten der Personalentwicklung stehen nicht für sich, sondern wirken immer in die Organisation und sorgen dort für Verständnis, Irritation, Umdenken und Veränderung!

Es geht weiter

Organisations- & Personalentwicklung ist im LV Sachsen nun fest verortet im Bereich Personal. Sowohl die etablierten Veranstaltungsformate als auch sonstige Angebote (Prozessbegleitung und Moderation) werden nach Ablauf der Projektlaufzeit fortgesetzt.

Gründe dafür gibt es genug: große Themen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit fordern Führungskräfte heraus. Mobiles Arbeiten hat die Johanniter-Arbeitswelt verändert und gibt noch immer viele Fragen auf. Und dann sind da noch die verschiedenen Generationen, die in Teams aufeinandertreffen...



JOHANNITER