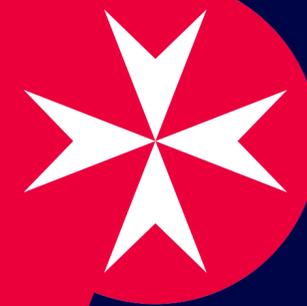


Drei Jahre *rückenwind+* im LV Sachsen

ein Rundumblick

06/2019 – 05/2022



JOHANNITER

Aus Liebe zum Leben

Agenda

01

Ziel des Tages

- Ablauf

02

Entstehungsgeschichte & Ziel
führung@johanniter

03

Highlights & Erkenntnisse

- pecha kucha: Boxenstopp

04

Führungsprinzipien

05

Prozessbegleitung

06

Qualifizierungsmodule



Agenda

07

4juh

08

**Führungslandschaft der Johanniter
jenseits des LV Sachsen**

- Leitbild für Führungskräfte
im LV Bayern

09

Ausblick – wie weiter?

- Offene Fragen, die das Projekt
hinterlässt
- Themen bei denen uns die Zeit
überholt hat



01 Ziel des Tages



DANKE sagen
an Mitwirkende und uns gemeinsam feiern!

Rückblick:
auf Arbeitsergebnisse & Erkenntnisse

Seitenblick:
Führungslandschaft jenseits des LV

Ausblick:
zukünftige Themen für Führungskräfte



02 Entstehungsgeschichte & Ziel

führung@johanniter



Seminarangebote für Führungskräfte

gab es schon

- Fachbereiche organisierten Wissensvermittlung
- Grundsätzliches war dabei oft nicht geklärt (Haltung/ Philosophie)
- Strukturen & Abläufe entwickelten sich nicht automatisch mit
- Erlerntes kam oft nicht zur Anwendung und Führungskräfte waren wieder auf sich und ihr Bauchgefühl gestellt



Elerntes verpufft im Tagesgeschäft

OE & PE – ein Experiment

seit 2017 im LV Sachsen

- Mit der Landesvorstände
- neben Wissensvermittlung für Vernetzung sorgen
- Transparenz über Verbandsgrenzen hinweg anregen



Vernetzung als Erfolgsrezept

Kulturwandel

- von Wagenburgen zu gegenseitiger Offenheit
- von Abschottung zu Eingeständnissen und einem anderen Umgang mit Fehlern



Die Zeit war reif

zunehmend Austausch über Führungsrolle und damit verbundene Herausforderungen

- damals war's die **Kundschaft** und auch die starren **JUH-Strukturen**
- heute fordert der **Umgang mit Mitarbeitenden** und die **Geschwindigkeit** und dadurch immense **Arbeitsverdichtung** viel Energie ab



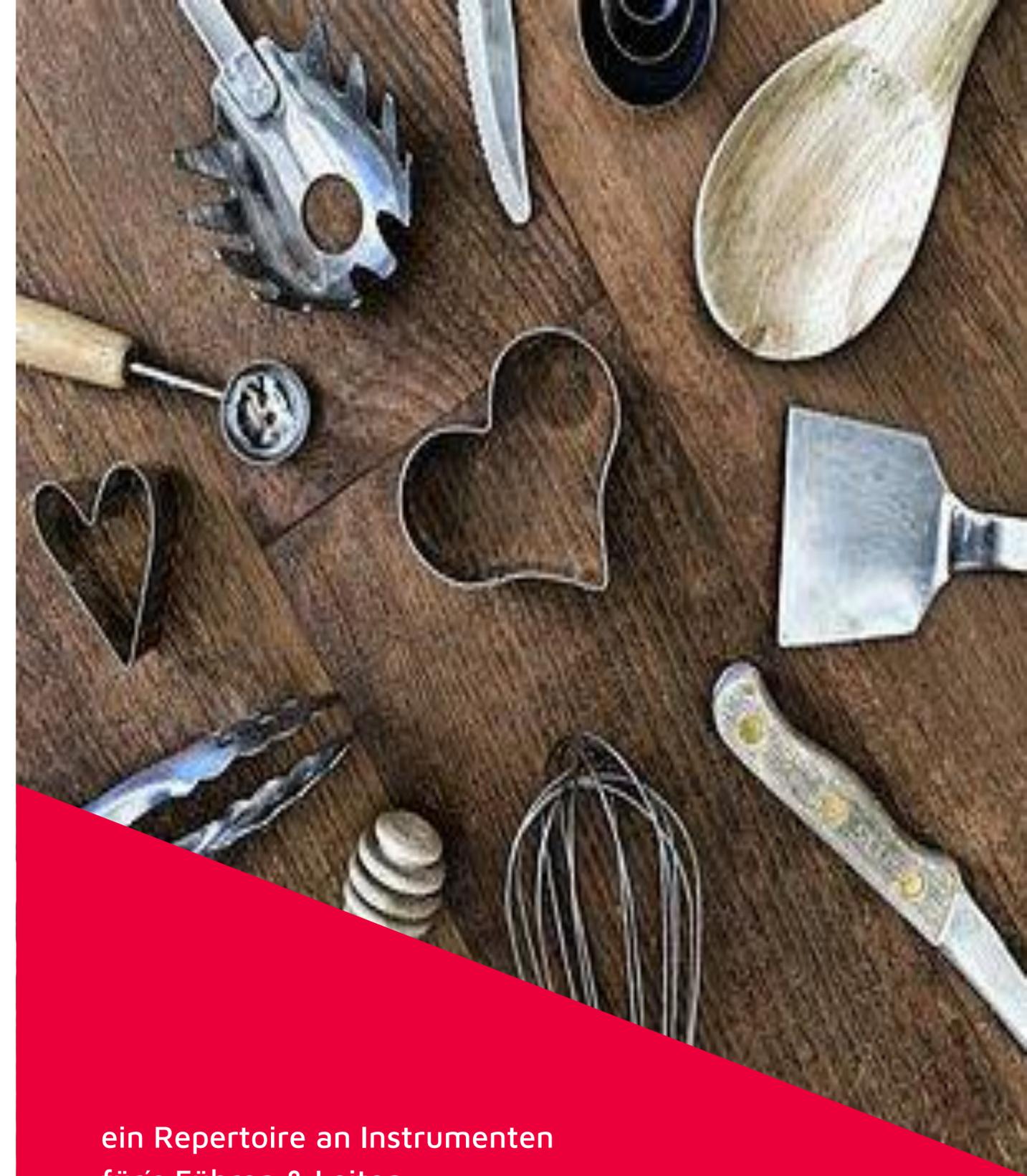
an Grenzen stoßen



Projekt *führung@johanniter* aus dem ESF-Programm *rückenwind+*

06/2019 – 05/2022

- Führungskräfte brauchen individuelle **Begleitung** und nehmen diese auch an
- Führungskräfte und auch die JUH (!) nehmen sich **Zeit** für Unterstützungssysteme
- Führungskräfte überstehen nicht nur den Alltag, sondern haben **Freude** daran und sehen den eigenen Beitrag zum Gesamtgebilde JUH



ein Repertoire an Instrumenten
für's Führen & Leiten

„Ein frühzeitiges Heranführen von Potenzialträgern an Führungsaufgaben und damit deutlich strategischer als bisher Aufstiegsmöglichkeiten schaffen und planen.“

- Zielgruppe: sowohl junge/unerfahrene als auch erfahrene Führungskräfte!
- Erfahrene Führungskräfte mitnehmen auf die Reise. Sie sollen Potenzialträger finden und angstfrei begleiten.

„...sägt der an meinem Stuhl? Weiß der jetzt mehr als ich, wenn er allein zum Seminar fährt?“



alle an einem Strang

03 Highlights & Erkenntnisse

Boxenstopp



verzahnte Organisations- & Personalentwicklung

sonst entstehen Parallelwelten

- Die Organisation muss daran beteiligt sein, wenn Wissen an Mitarbeitende vermittelt wird.
- Es braucht passgenaue Formate, damit Entwicklung passiert.
- Lerninhalte müssen für Mitarbeitende im Arbeitsalltag anwendbar sein.
- Optimalerweise wird der Transfer in die Praxis begleitet.



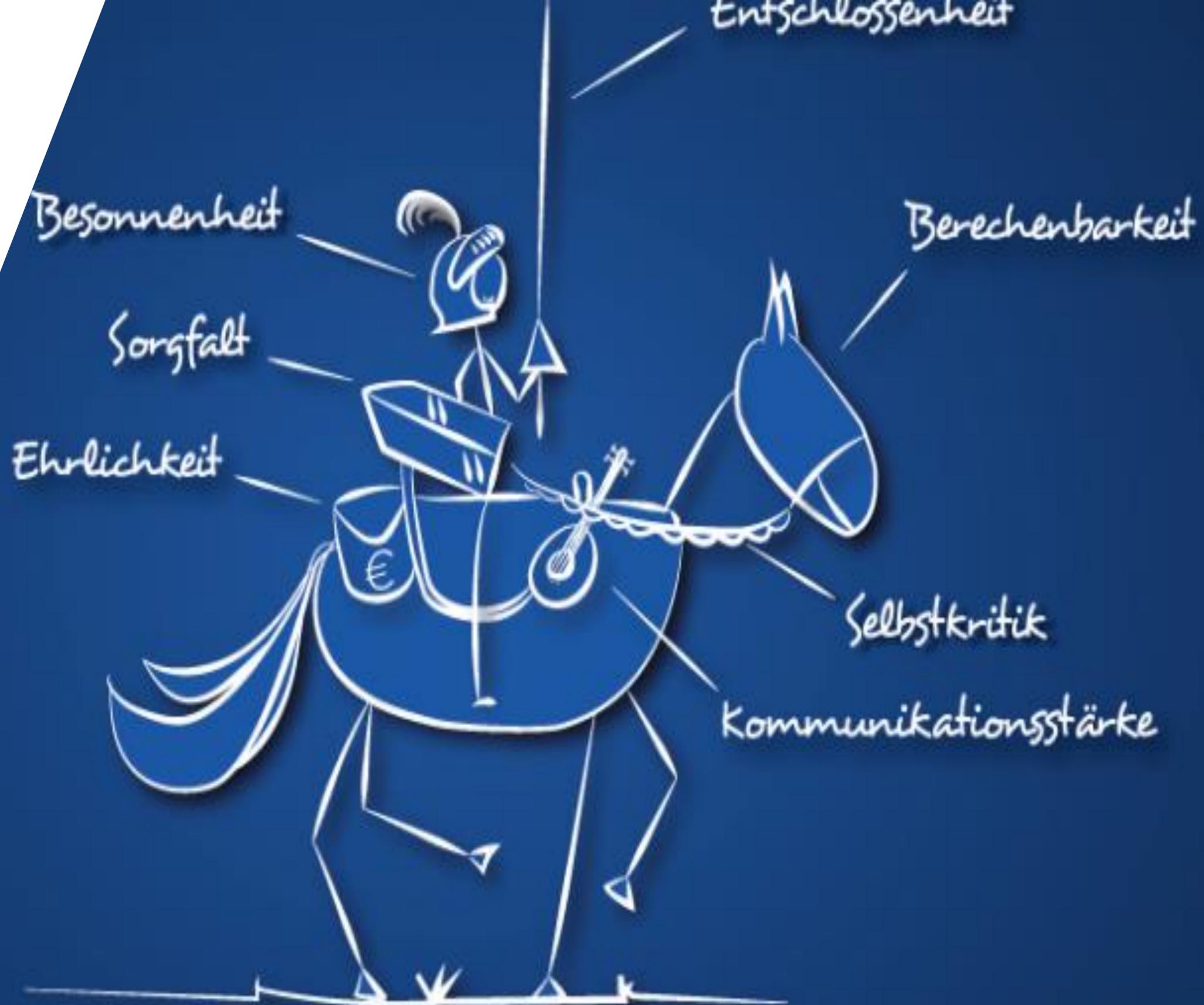
ineinandergreifen

Haltung

angetreten, um
Verantwortung zu
übernehmen

früher:

...wie die Jungfrau zum Kind
...Chef musste kurz weg
und kam nicht wieder



Team

Mitarbeitende beteiligen und Verantwortung teilen

- Entwicklung der eigenen Haltung als Führungskraft
- gewusst wie: ein Repertoire an Methoden beherrschen
- Reflexion des Führungsalltags - immer wieder

Beispiele

- Onboarding für BerufseinsteigerInnen
- Arbeitsgruppe „Begleitung neue Führungskräfte“



als Team ins Ziel kommen

04 Führungsprinzipien

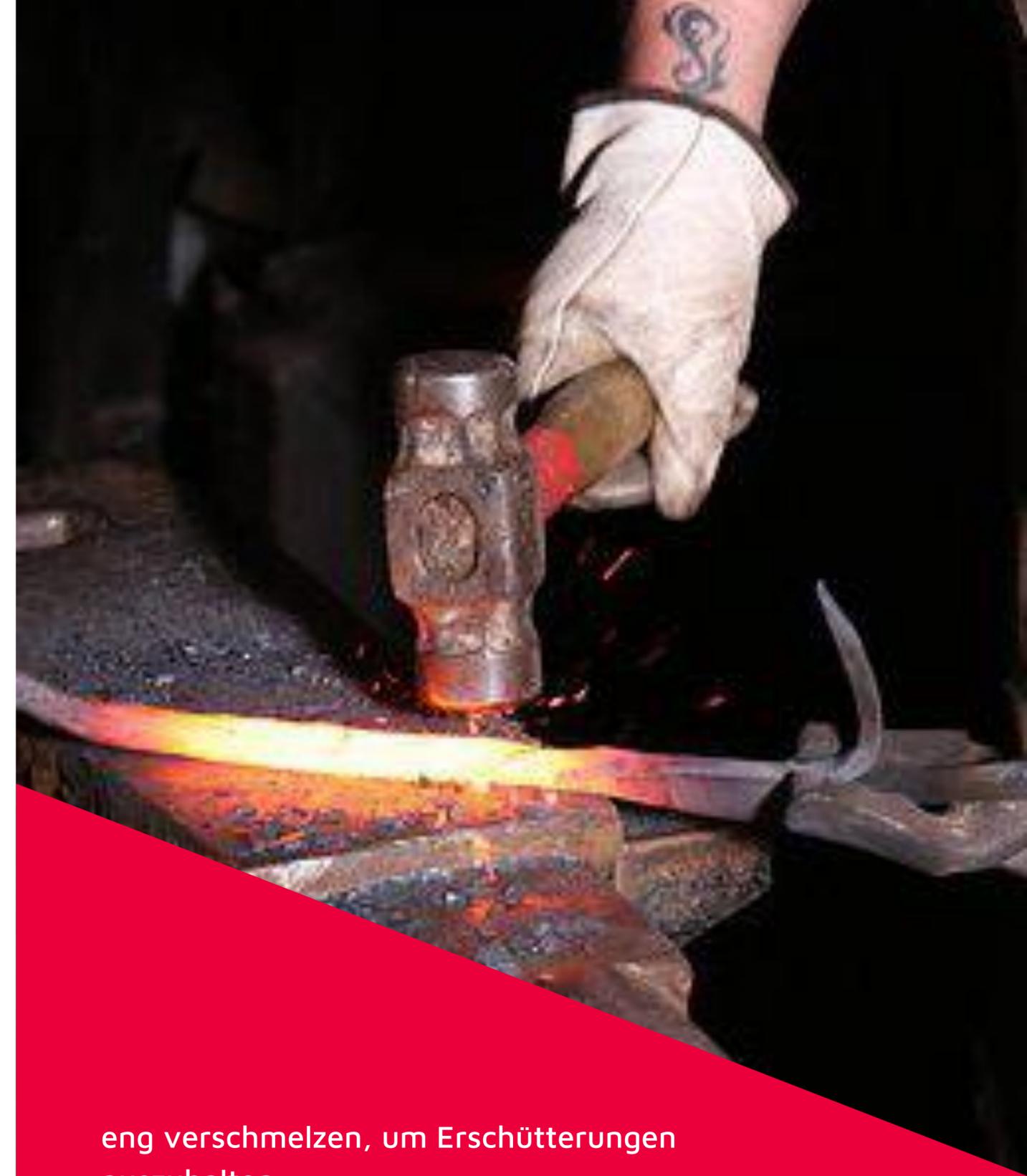


Führungskoalition schmieden

„Ihr habt Euch viel zu viel vorgenommen!“

„Und überhaupt: wie kann es denn sein, dass sich ein einzelner LV auf den Weg macht? Sowas muss doch top down vom BVo ausgehen!“

- unsere Haltung, unsere Philosophie, wenn wir als Führungskräfte tätig sind
- regelmäßiger Abgleich mit der Wahrnehmung von Mitarbeitenden
- Bereitschaft, sich auf die Veränderung von Führungsprinzipien einzulassen



eng verschmelzen, um Erschütterungen
auszuhalten



Menschen sind von sich aus motiviert mit positiven Absichten.



Menschen erledigen ihre Aufgaben gut, weil sie Einsatz bringen und lernen.



Produkte und Dienstleistungen werden besser durch Zuhören und Begreifen.



Der bewusste Blick zurück zeigt Verbesserungen auf.



Persönliche Gespräche und Feedbacks sorgen für Orientierung und Klarheit.



Kreativität, Experimente und empirisches Arbeiten bringen uns voran.



Wir gehen verantwortungsvoll mit unseren Ressourcen um.



Fehler sind ein Teil unserer Lernkultur.

05 Prozessbegleitung



Ich bin käuflich!

Auftragsklärung ist das A und O

- Begleitung bei Leitungswechseln
 - Rollenfindung für neue Leitungsteams
 - Mitnehmen von Teams
- Moderation von thematischen Workshops

Beispiele

- Betriebsübergang
- Aufgabenverteilung bei strukturellen Veränderungen



Leitplanken für kurvige Strecken

06 Qualifizierungsmodule



jedes Seminar ist passgenau zugeschnitten

...und in kürzester Zeit ausgebucht

- gemeinsame Entwicklung neuer und erfahrener Führungskräfte durch kollegialen Austausch
- Wissensvermittlung immer mit Transfer auf den eigenen Führungsalltag
- orientiert an aktuellen Themen des Bereichs
- Durchlässigkeit über die Verbandsebenen dank Steuerungsgruppe

Beispiele

- RD & FD Treffen in Burgstädt
- Generationenthematik beim PDL-Treffen



Kurs halten

07 4juh



Archiv und Partnerbörse

SEITE schlägt COMMUNITY

- Dokumentation von Veranstaltungen
- Artikel mit mehr Tiefgang
- Dauerbrenner-Themen bekommen eine Bühne
- ständig wachsender Werkzeugkasten mit Methoden
- Leserschaft über LV-Grenzen hinweg



Inhalte verbreiten sich viral

08 Führungslandschaft der Johanniter jenseits des LV Sachsen

Leitbild für Führungskräfte im LV Bayern



09 Ausblick – wie weiter?



Themen, die uns umtreiben

egal ob mit oder ohne *rückenwind plus*

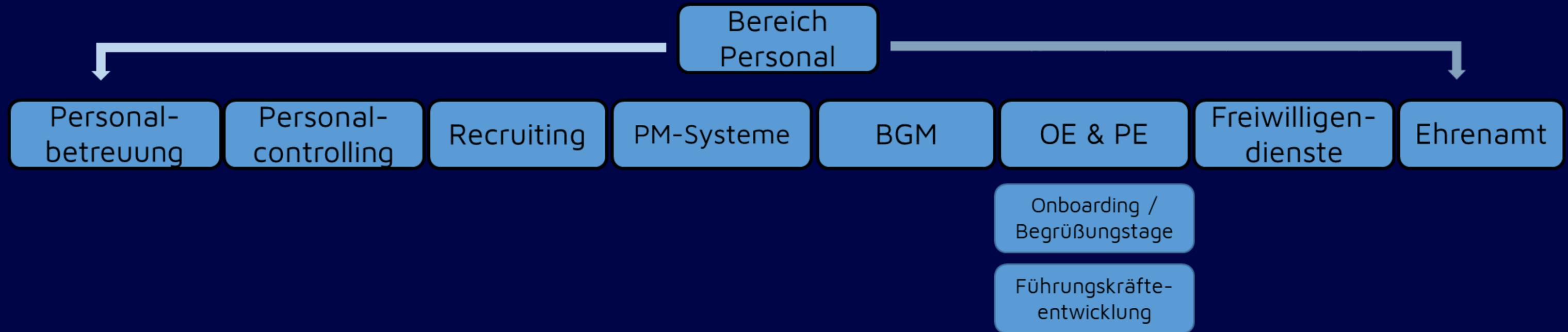
- immer mehr neue Führungskräfte
- Digitalisierung – soll das Leben leichter machen
- neue Arbeitsweisen - Fähigkeit zum Führen auf Distanz wird zur Kernkompetenz
- Generationenthematik - Mitarbeitende ticken anders



Ausschau halten

Struktur

Organisations- & Personalentwicklung wird neu verortet



Danke

für das Mitwirken in Diskussionen & Interviews,
in Seminaren und Workshops und für jeden
Tag, an dem Sie Ihre Führungsrolle reflektiert,
neu gedacht und gelebt haben, sich an
Bewährtes erinnert und Neues ausprobiert
haben!



Ihre Ansprechpartnerinnen

Anja Hadler

Projektleitung

anja.hadler@johanniter.de

+49 341 49627 140

+49 172 353 7202

Ute Kloß

Projektmitarbeiterin

ute.kloss@johanniter.de

+49 341 49627 013

+49 173 328 8913



JOHANNITER

Aus Liebe zum Leben