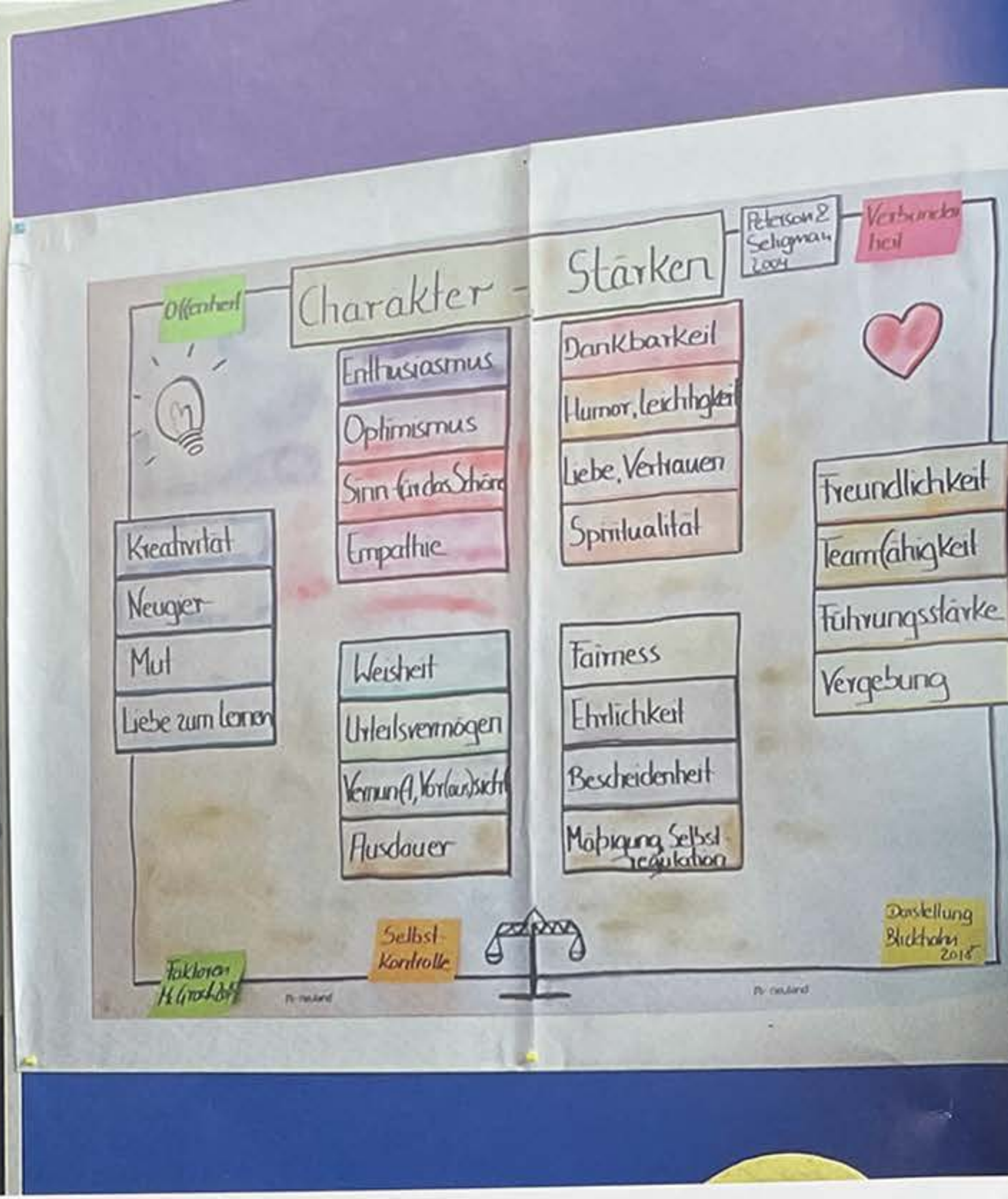


INFO

Für Mitglieder, Freunde und Förderer der
LEBENSHILFE
für Menschen mit Behinderung e.V.

DEZEMBER
2023





#FÜHRUNG NEU LEBEN

Ein Führungs-
kulturprojekt, das die
Lebenshilfe auf gute
Weise voranbringt

Das ist der Titel eines neuen Entwicklungsprozesses, den die Geschäftsführerin Esther Hofmann Anfang 2023 gemeinsam mit den Bereichsleitungen gestartet hat.

Dazu erläutert Esther Hofmann: „Die Führungskultur in einem Unternehmen spielt eine große Rolle für das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen. Aus diesem Grund habe ich mich dazu entschieden, in die Entwicklung einer vertrauensvollen und starken Führungskultur bei der Lebenshilfe / den Lindenberger Werkstätten zu investieren. Ziel ist, die Führungskultur zu transformieren, die von einer offenen und konstruktiven Haltung der Führung und einer tragfähigen Vertrauenskultur in der gesamten Organisation geprägt ist. Der Ausgangspunkt dafür war die Reflexion

der bisher erlebten Führung und die Frage nach der Führung, die es weiterhin und zukünftig braucht. Es geht dabei um auch um folgende Fragen:

- Wie können wir gut für uns und unser Personal sorgen?
- Wie können wir weiterhin gut für unsere Betreuten sorgen und welche Haltungen und Kompetenzen brauchen wir, um Wohlbefinden und Erfolge für alle Beteiligten zu schaffen?

Inzwischen haben verschiedene Workshops in unterschiedlicher Besetzung stattgefunden. Der Entwicklungsprozess wird mit professioneller Hilfe gestaltet auf Basis des Ansatzes Positive Leadership, in dem wir uns als Lebenshilfe für Menschen mit Behinderung mit unseren Werten und Zielen wiederfinden.“

Manola Kraus, zertifizierte Anwenderin und Beraterin für positive Psychologie und Positive Leadership begleitet die Geschäftsführung und die Bereichsleitungen der Lebenshilfe bei diesem zukunftsorientierten, positiven Entwicklungsprozess, der auch im Jahr 2024 fortgesetzt wird.





Mara Schmidt
Bereichsleitung Frühförderung

1. Was ändert sich für Sie in dem Punkt „Führung“?

Für mich persönlich erweitert sich u.a. die Perspektive im Hinblick darauf was Führung ist und auszeichnet. Führung erlebe ich zunehmend als ein enges Miteinander das im Wesentlichen von der Haltung jedes/jeder Einzelnen geprägt ist. Von außen kann ich einen Rahmen mit gestalten, der es dem/der Einzelnen ermöglicht die persönlichen Ressourcen einzubringen, doch letztlich trägt jede/r Mitverantwortung am Gelingen einer neuen Führungskultur. Es handelt sich für mich um ein großes Gemeinschaftsprojekt der Lebenshilfe.

2. Welche Erkenntnisse integrieren Sie in Ihre Arbeit?

Ich richte meinen Fokus seither verstärkt auf den Austausch und die Anerkennung gelingender Situationen. In Gesprächen mit den KollegInnen wird vermehrt über die Ressourcen des/der Einzelnen gesprochen sowie darüber, wie diese bereits zu Tragen kommen und weiterhin genutzt werden können.

Das Bewusstsein, dass ich mit meiner persönlichen Haltung und meinem täglichen Handeln einen wesentlichen Beitrag dazu leiste wie Führung erlebt und gelebt wird.

3. Wie kann sich die Lebenshilfe Ihrer Meinung nach in Zukunft weiterentwickeln?

Die Stärken des Einzelnen können durch das Gemeinschaftsprojekt „Führung neu leben“ noch mehr als bisher im Arbeitsalltag sichtbar gemacht und genutzt werden.

Durch ein enges und vertrauensvolles Miteinander können gemeinsam Ideen und Lösungen entwickelt werden.

Ich sehe es für jede/n einzelne/n MitarbeiterIn als Chance die tägliche Arbeit aus einer anderen Perspektive zu betrachten, die eigene Haltung zu reflektieren, aktiv einen persönlichen Beitrag zur neuen Führungskultur zu leisten und sich dabei als Teil eines großen Ganzen zu erleben.

Interview mit Manola Kraus Beraterin und Workshop-Leiterin

Was sind aus Ihrer Sicht Erfolge – haben Sie Veränderungen wahrgenommen und wie bewerten Sie diese?

Ein Erfolg ist, dass die Führungskräfte ein Bewusstsein dafür entwickelt haben, dass Sie Einfluss haben, einmal auf sich selbst, wie sie gut für sich selber sorgen können aber auch darauf, die Führungskultur positiv zu verändern. Im Transfer-Workshop kamen viele positive Ideen, die Fragen sind zielgerichtet und so, dass ich bemerke, die Führungskräfte setzen sich mit ihrem Personal auseinander. Eine sehr wichtige Veränderung ist, dass die Bereichsleitungen über den Tellerrand hinaus schauen und sie sich als Führungsteam zusammen mit der Geschäftsführung erleben. Sie besprechen gemeinsam Themen, zeigen eine hohe Bereitschaft, die Ideen anderer anzunehmen und sie zeigen sich froh und dankbar für gelingenden Austausch. Ich bemerke ein hohes Vertrauen gegenüber der Geschäftsführung, dass die Veränderung der Führungskultur dort wirklich gewünscht ist und Positive Leadership gelebt wird. Die Bereichsleitungen spüren, dass sie von der Geschäftsführung in diesem Veränderungsprozess unterstützt werden und es ist die große Bereitschaft da, Verantwortung dafür zu übernehmen.

Wenn Führungskräfte das Konzept des positiven Leadership verstanden haben, ohne den Realitätsbezug zu leugnen und es gelingt die Erkenntnisse in den Führungsalltag zu integrieren, ist das eine sehr positive Entwicklung.



3 FRAGEN AN DIE TEILNEHMENDEN

Interviews zum Thema
„Entwicklung einer neuen
Führungskultur in allen
Bereichen der Lebenshilfe“



Nicole Rückert
Bereichsleitung Heilp. Tagesstätte

1. Was ändert sich für Sie in dem Punkt „Führung“?

Das Team der Bereichsleiter/innen hat sich durch die Workshops besser kennenlernen und in den Austausch gehen können. Dadurch haben sich z.B. noch mehr bereichsübergreifende Zusammenarbeiten entwickelt.

2. Welche Erkenntnisse integrieren Sie in Ihre Arbeit?

Eine wichtige Erkenntnis ist, auch die kleinen positiven Aspekte zu sehen und vor allem wahrzunehmen. Oft bleiben negative Ereignisse viel stärker im Gedächtnis. Deswegen ist das bewusste Wahrnehmen der vielen positiven Momente und Gegebenheiten so wichtig.

3. Wie kann sich die Lebenshilfe Ihrer Meinung nach in Zukunft weiterentwickeln?

Sinn, Freude und eine positive Atmosphäre im Arbeitsalltag schaffen und somit die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen erhöhen. Dadurch entsteht auch eine positive Außenwirkung der LH und in der Folge können neue Mitarbeiter leichter gewonnen werden.

Simone Roth
stv. Bereichsleitung Wohnen

1. Was ändert sich für Sie in dem Punkt „Führung“?

Als Leitungen stellen wir uns täglich neuen Herausforderungen. Eine Veränderung des Blickwinkels, weg von „ist nicht gut, wird nicht gemacht“ hin zu, „was setzen wir Gutes um, was gelingt“, kann positiv verstärkt werden. Damit jeden Einzelnen emotional im Hinblick auf die eigene Leistung, aber auch die Einrichtung Lebenshilfe weiterbringen.

2. Welche Erkenntnisse integrieren Sie in Ihre Arbeit?

Eine positive und vorwärts gewandte Führungskultur kann am besten gelingen, wenn sie durch die gesamte Organisation dringt. Dabei soll Wertschätzung, Zufriedenheit und Freude an der Arbeit im Vordergrund stehen, was folglich eine gute und stabile Begleitung unserer Betreuten möglich macht.

3. Wie kann sich die Lebenshilfe Ihrer Meinung nach in Zukunft weiterentwickeln?

Zu einem noch attraktiveren Arbeitgeber, der sich hervorhebt und ein positives Umfeld schafft für Mitarbeiter*innen und somit für die Menschen die wir betreuen und für die wir verantwortlich sind. Leitung und die damit einhergehende Verantwortung wird wertgeschätzt und Vertrauen in die Notwendigkeit von Entscheidungen auf Leitungsebene entwickelt.

Heidrun Wiesner
Bereichsleitung Wohnen

1. Was ändert sich für Sie in dem Punkt „Führung“?

Durch „Führung neu leben“ richtet sich der Fokus auf positive Emotionen, auf das, was gut gelungen ist sowie auf die Stärken jedes einzelnen Mitarbeiters.

2. Welche Erkenntnisse integrieren Sie in Ihre Arbeit ?

Regelmäßige Kommunikation, Vertrauen, Offenheit, Wertschätzung und Anerkennung sind für das Miteinander in der Zusammenarbeit wichtig. Dies wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit, das Engagement und auf die Zusammenarbeit und die Teamzusammenarbeit aus.

3. Wie kann sich die Lebenshilfe Ihrer Meinung nach in Zukunft weiterentwickeln?

In einer positiven Arbeitsatmosphäre werden Ideen entwickelt, wird der Kreativität Raum gegeben, so dass sich die Lebenshilfe weiterhin erfolgreich entwickeln kann. Dadurch werden Mitarbeiter gebunden und neue gefunden, die Freude und Sinnerfüllung in der Betreuung mit Menschen mit Beeinträchtigung erleben.

Frank Borkert
Bereichsleitung Werkstatt

1. Was ändert sich für Sie in dem Punkt „Führung“?

Wir benötigen Mut neue Wege zu gehen. Durch Innovation, Begeisterung und Kreativität werde ich das Team zum Ziel führen.

2. Welche Erkenntnisse integrieren Sie in Ihre Arbeit ?

Ich werde versuchen durch positive Arbeitskulturen, wie Interesse an Fürsorge und Verantwortung für KollegInnen, gegenseitiger Unterstützung, Freundlichkeit und Mitgefühl, wenn es schwierig ist, vermeiden von Schuldgefühlen und gegenseitiges inspirieren, positiv auf das Arbeitsklima zu wirken.

3. Wie kann sich die Lebenshilfe Ihrer Meinung nach in Zukunft weiterentwickeln?

Positive Führung darf nicht nur ein Thema bei den oberen Leitungen sein. Jeder vom Personal kann dazu beitragen, dass sich die Lebenshilfe in Zukunft weiterentwickeln kann.

Positive Leadership führt zu einer geringeren Fluktuation, zu weniger Krankenständen, zu geringerer Stressbelastung, größerer Leistungsbereitschaft und einer Steigerung des Selbstwertgefühls, sowie der allgemeinen Zufriedenheit unter den Mitarbeitenden.

Gerd Konklewski
Bereichsleitung Werkstatt

1. Was ändert sich für Sie in dem Punkt „Führung“?

Die Bereichsleiter-Runde hat sich im Punkt „Führung neu leben“ neu geformt und zusammengefunden — ein Bereichsleiter-Team. Eine engere Vernetzung und Austausch unter den BLs ändert sich in Punkt Führung. „Führung neu leben“ schafft ein Arbeitsklima, das Stärken und Talente befeuert und ermutigt diese auch in der Arbeit einzusetzen.

2. Welche Erkenntnisse integrieren Sie in Ihre Arbeit ?

Ein Punkt aus „Führung neu leben“ hat mich persönlich sehr angesprochen. Das Thema „positive Arbeitskultur“ fand ich absolut faszinierend. Die Hauptmerkmale wie Vermeidung von Schuldzuweisungen, sondern gegenseitige Unterstützung, Inspiration, Dankbarkeit, Respekt, Integrität, Freundlichkeit und Mitgefühl bringt „Menschen zum Erlblühen“ und kann zudem auch die Arbeitszufriedenheit und Leistungsbereitschaft positiv beeinflussen. Daher nehme ich diese Punkte für mich persönlich mit und möchte sie in meine tägliche Arbeit integrieren.

3. Wie kann sich die Lebenshilfe Ihrer Meinung nach in Zukunft weiterentwickeln?

Die positive Psychologie stärkt das Gemeinschaftsgefühl — macht klar, was uns als Lebenshilfe ausmacht, was uns definiert und was der Sinn unserer Arbeit ist — ein Team. Sie kann der Motor sein für Kreativität, Teamgedanke, Arbeitszufriedenheit, Widerstandsfähigkeit und vieles mehr. Das sind alles Punkte, die direkten Einfluss auf die Zukunft und den Erfolg der Lebenshilfe haben.

