

Evolutionär

1

Skalierung

Digitalisierung

Generationswechsel

Onboarding

Leitbildprozess

Strukturaufbau

Übergang Wachstum in Konsolidierungsphase

anfangen, (den Prozess, der nötig ist)

Unternehmenskultur

Leitung muss MA mitnehmen

Wissen & Werte weitergeben

Erreichen der Zielgruppe im Netz

Angste / Bedenke der Mitarbeiterschaft berücksichtigen

Neue Prozesse verstetigen

Stetig Zeit und Ressourcen einplanen

Finanzen (stabil + Projekt)

Finanzierung

Motivation

(Generationswechsel) Challenge: Wie finden wir junge Mitarbeiter?

Strukturieren + Skalierung

Team mitnehmen

Rahmenbedingung: Wertschätzen

Freiwillige emotional auffangen (Kv. pol.)

Psych. Belastung der Mitarbeiterinnen

PERSONALGEWINN
/ BRENNAHTS-STABILITÄT

befristete Arbeitsverträge "evolutionär"

ev. Kommunikation

Zu viele Möglichkeiten

MSL an 4 organisieren

icipation

unk

Kussion

MANUEL WERTSCHÄTZUNG

Kommunikation nicht Zeit!

verschiedlicher persönl. Umgang mit Krisen

revolutionär

alles rund um Corona

zu wenig Personal

Konsequenzen für die Organisation erkennen

zu wenig Geld

Achtsame kongruente Handlungen

Ressourcenmanagement

vielen Ressourcen / Kapazitäten werden gebunden → kann Raum für "Alltag"

Absprung von Projektpattern

Anpassung an weniger Finanzen aber größere Aufgaben

Leitung muss Ruhe ausstrahlen

MINDSET

50% weniger Finanzierung

Work clash
Zufriedenheit der Mitarbeiter

Schnelles Handeln

alternative Finanzquellen
beidseitig finden (evtl)

"Work clash" Mitarbeiter

Übergang von Projekt- zu Regelinstrument

ev.
Kommunikation
- Wie - Wann
- Wer - Wo

Veränderung der polit. Rahmenbeding.

Erfolg
😊

Tod der "Stifter" in den → Auswirkung auf Finanzstrategie

unberechenbares Verhalten von Stakeholdern

(ständige) Anpassung von Taktik, Aufgaben + Prioritäten

3a

Was müsste passieren,
damit wir durch
Krisen / Veränderung
handlungs unfähig
werden / überhäufig
werden

komplette
Demotivation
des Teams

Ehrenamtliche
bleiben weg

- schnelles
Aufgeben
- fest halten
an "alten"
Werten/
Methoden

Blockade-
haltung
des Teams

Finanzierungs-
konzept bricht
zusammen (z.B.
durch Gesetzes-
änderung)

Forderungen
werden nicht
verlangert

Das Team
"verlieren"

Insolvenz
Geschäftsaufgabe

Insolvenz

Freiwilliger findet keine
Unterstützung
Trauer, Enttäuschung, fehlt
keine Preise

Entlassung
des Vorstands

Ich bin von einem
Ereignis so unmittelbar
persönlich betroffen,
dass ich keinen Sinn
mehr in der Arbeit sehe.

- Vision
Verlieren

(Das heißt
das)
EINSAMKEIT

Zusätzlich private
Weisen
- wichtige Mitarbeitende
schon oder krank
- Geld weg, Projekte weg
- 117 Meilen

Zeitnot,
Sinnlosigkeit,
Aussichtslosigkeit

Massiver Rückgang /
Stopp von öffentlichen/
privaten Seldern

Förderer / Spender
entziehen das
Vertrauen

zu hohe
Umsatzfrage am
Angebot

Was muss geschehen,
damit nur die
nächste Krise /
Veränderung völlig
handlungsunfähig
macht?

Keine
Transparent-
machung

Personal-
ausfälle

Keine
Förderung

Technisches
Versagen

Hacking /
Blackout
Strom, Inter-
net u.a.

Kein
Personal

Liquiditäts-
engpass

- Relevante Stake-
holder steigen aus

- (erfahrenes)
Personal fällt
weg - keine
Nachbesetzung
mehr

Finanzierungs-
Streichung

Wegfall von
polit./rechtlicher
Unterstützung

- Mittel verloren
-> Bankrott
- zu viele Krise auf
einmal
- Wettbewerb nimmt zu

Wegfall von
Sponsoren /
Kunden etc.

Politischer
Struktur-
wandel!

Zu viele
Krisen auf
einmal

Keine
Klienten

4a

Was können gute
Ideen sein, dies
"Stolpersteine"
zu verhindern?

- Ankeuzität
→ Schwäche
zeigen
= Stärke!

...
Hilfe holen
Beratung
Coaching

- Ruhe bewahren
Zeit zum
- Analysieren
nehmen

- Seelsorgerliche
begleitung

gemeinsam mit
Coach mögliche
Schritte für Komm.
mit Team überlegen

- Vertrauen
zu Mitspielern
haben,
- Leitungsteam

Taskforce
bilden

Mehr und
offen kommuni-
zieren

Frust aufschreiben
Gedanken sortieren
Team nicht verunsichern

Beginn einer
Teamsitzung mit
Ressourcenaktivierung
"Was läuft gerade
nicht so gut?"

Teambuilding
extern
z.B. Spaziergang

Was können gute Ideen sein, diese Stolpersteine zu verhindern?

Pol. Netzwerkarbeit

VORSORGEN
MITDENKEN
PLAN B + C ...

Flache Hierarchien

DEMOKRATISCHER
ZUSAMMENHALT
FÖRDERUNG + STÄRKEN

Proaktiver
Krisenprävention

Sponsoren einbinden / einbeziehen
(Prozesse transparent machen)

Transparenz

Fachkräftemangel
durch eigene Fortbildungen entgegen treten

Gesundheitsmanagement
(Prävention!)

Nachhaltiges Finanzmanagement

Einrichtung bekannt machen
+ Mitarbeitende dauerhaft anbinden

LÄCHELN

mehrere Säulen

neue Wege finden

POSITIVITÄT ÜBEN + KULTIVIEREN
☺

Diversifizierung der Projekte

FOCUS AUF DEN EIGENEN WIRKUNGSBEREICH

Erste gute
Umsetzungs-
schritte zur
Lösung?

5a

Treffen mal
'anders'
→ raus gehen!

Trauerfeier
einberufen
'Vorstand'
→ alte Ziele / Wege
beerdigen

Party
einberufen
↳ Krise feiern
Team einladen, ^{um loszu-} zu werden

Alle Beteiligten
Abholen
Raum zum Austausch

Erfolge auf kleine
Zettel und am
Ende des Jahres
"mit Erfolg
überschreiben"

Finanzierung -50%

- Spender diversifizieren
- runterskalieren
- Puffer aufbauen
- andere Finanzierungs-
quellen
- Kontakt zum vorherigen
Finanzierer aufnehmen

Erste
Umsetzungsschritte

Überblick
Verschaffen
(Auge bei Sturm)

Vertrauensvolle
Koop. Beziehungen
Aufbauen

Ritualisierung
wiederkehrender
Prozesse
(Loops)

Strategieprozesse
in Zeiten der
Ruhe

Wesentliche
Erkenntnisse
der TN
aus dem
Workshop:

- Ähnliche Probleme
↳ wir stellen uns gleicher/diagonalen Sock
- wir Menschen werfen
dann das Negative zu
sehen
- wir arbeiten mit Negativen
und wissen es nicht
auch viel Positives
- Kopfstand Methode
↳ gute Herangehens-
weise
- wie viel verstanden
habe ich mit Thomas
Rad: diam & kopfstand rick

- Wundig was unsere
Verstand, auch wenn sie
ohne Ergebnis bleiben
- Menschen in Führungs-
oft das sein
- Kollaborative Strukturen
begründend + Gefühl
von Einigkeit mit entgegen-
können.

Voraussetzung

Verbindlichkeit
(Vereinbarung)

Erwartungen

auf Ehrenamtliche
individuell zugeschnitt.
Angebote

Bedürfnisse

einfacher
Einstieg + angepasstes
Angebot

Möglichkeit
eigene Stärken
einzubringen

Grenzen

neutrale
Räumlichkeit

Wie viele
Ämter parallel?

übergreifende
Betreuung d.
Menschen

Ansprechpartner
bei
Herausforderungen

Begleit-
Struktur
(Hauptamt)

Expertise

Rolle

Aufgaben-
verteilung

Ziel festlegen

konkrete
Termine &
Zeitplanung

fester
Zeitpunkt/
rahmen

zeitlicher
Rahmen

Umfang

Uhrzeiten
/ Freiheit

Regelmäßigkeit

auf
Angewiesene
apieren

Art der
Kommunikation

offen bleiben

wertschätzend
sein

Persönlichkeits-Ebene
muss stimmen

Wertschätzung
&
Community

Wertschätzung

Anerkennung

Respekt

Vertrauen

Erreichbarkeit
besprechen