LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

# Tagung der Geschäftsführer*innen

Hachen, 23./24.02.2023

www.lsb.nrw

LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

# Tagung der Geschäftsführer*innen 23.02.-24.02.2023

## Donnerstag (23.02.2023)

**Motto: „Miteinander netzwerken, untereinander austauschen, voneinander profitieren“**

| Wann | Was | Wo |
|---|---|---|
| 11:00 – 12:00 Uhr | **Kennenlernen und Wiedersehen: „Erfahrene begrüßen Neue“** | Mehrzweckhalle |
| 12:00 – 13:00 Uhr | Mittagessen (optional) | Kantine |
| 13:00 – 13:30 Uhr | **Begrüßung und Startschuss** | Mehrzweckhalle |
| 13:45 – 15:00 Uhr | **Workshop-Phase** | Unterrichtsräume im EG |
| 15:00 – 15:45 Uhr | Kaffeepause | Mehrzweckhalle |
| 15:45 – 16:00 Uhr | **Vorstellung und Start der Thementische** | Mehrzweckhalle |
| 16:00 – 17:30 Uhr | **Thementische – Kollegialer Austausch und mehr** | *Siehe Aushang vor Ort* |
| 17:30 – 18:00 Uhr | **Blitzlicht – So lief Tag 1** | Mehrzweckhalle |
| Ab 18:30 Uhr | Offenes Netzwerken am **Grillbuffet** | Kantine und Innenhof |
| Ab 20:30 Uhr | Freies Sporttreiben | Schwimmbad und Sporthalle |

## Freitag (24.02.2023)

**Motto: „Fortbilden, Impulse setzen & Fragen stellen“**

| Wann | Was | Wo |
|---|---|---|
| 07:30 – 08:30 Uhr | Frühstück | Kantine |
| 08:30 – 08:45 Uhr | **Welcome back – Auftakt in Tag 2** | Mehrzweckhalle |
| 08:45 – 10:30 Uhr | **Fortbildungen – Phase I** | Mehrzweckhalle und U10/11 |
| 10:30 – 11:00 Uhr | Kaffeepause und Snack | Mehrzweckhalle |
| 11:00 – 12:45 Uhr | **Fortbildungen – Phase II** | Mehrzweckhalle und U10/11 |
| 12:45 – 13:00 Uhr | **Abschlussrunde** | Mehrzweckhalle |
| 13:00 Uhr | Ende der Veranstaltung | |

# Kennenlernen und Wiedersehen „Erfahrene begrüßen Neue“

## 1. Gruppenaktivierung

| | |
|---|---|
| **Methode:** | Soziometer |
| **Ablauf:** | Positioniert euch in Bezug auf zwei Einordnungsfragen auf einer Linie von links (wenig) nach rechts (viel) |
| **Fragen:** | Wie lange seid ihr in eurer jetzigen Funktion tätig?<br>Als wie erfahren würdet ihr euch in eurer jetzigen Rolle einstufen? |

## 2. Kleingruppenarbeit

**2.1 Vorstellungsrunde (**Name, Funktion, Verband/Bund, seit wann Geschäftsführung beim Bund/Verband)
**2.2 Arbeitsphase (**Pro Gruppe Austausch zu einer der folgenden Fragestellungen):

- Was könnte der Landessportbund tun, um neuen Geschäftsführer*innen den Einstieg in die Arbeit zu erleichtern?
- Wie können sich Geschäftsführungen untereinander helfen, um neue Kolleg*innen zu unterstützen?
- In welchen Bereichen können neue Geschäftsführungen konkret von „Erfahrenen“ profitieren?
- In welchen Bereichen können erfahrene Geschäftsführungen konkret von „Neuen“ profitieren?

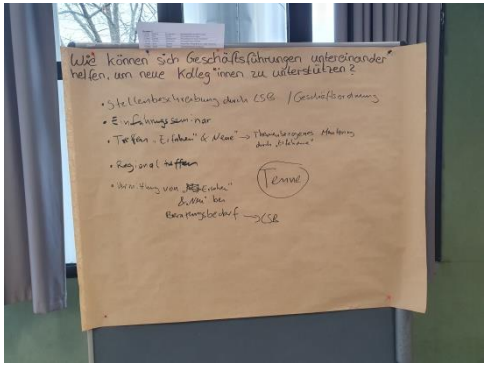
# 1. Gruppenaktivierung

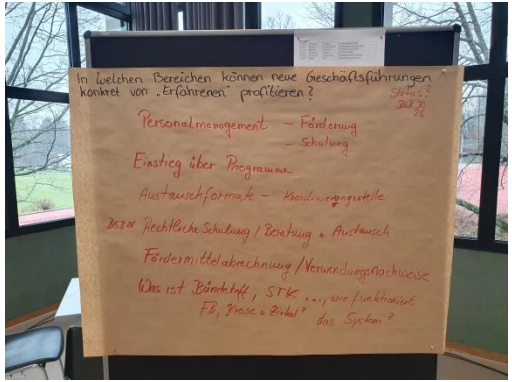
**Wie lange seid ihr in eurer jetzigen Funktion tätig?**

**Als wie erfahren würdet ihr euch in eurer jetzigen Rolle einstufen?**

LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

# 2.2 Kleingruppenarbeit



LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

# Eure Wünsche an das Format

Bindet uns bei der Planung ein!

Schafft Raum für kollegialen Austausch!

Bietet flexible Teilnahme-möglichkeiten!

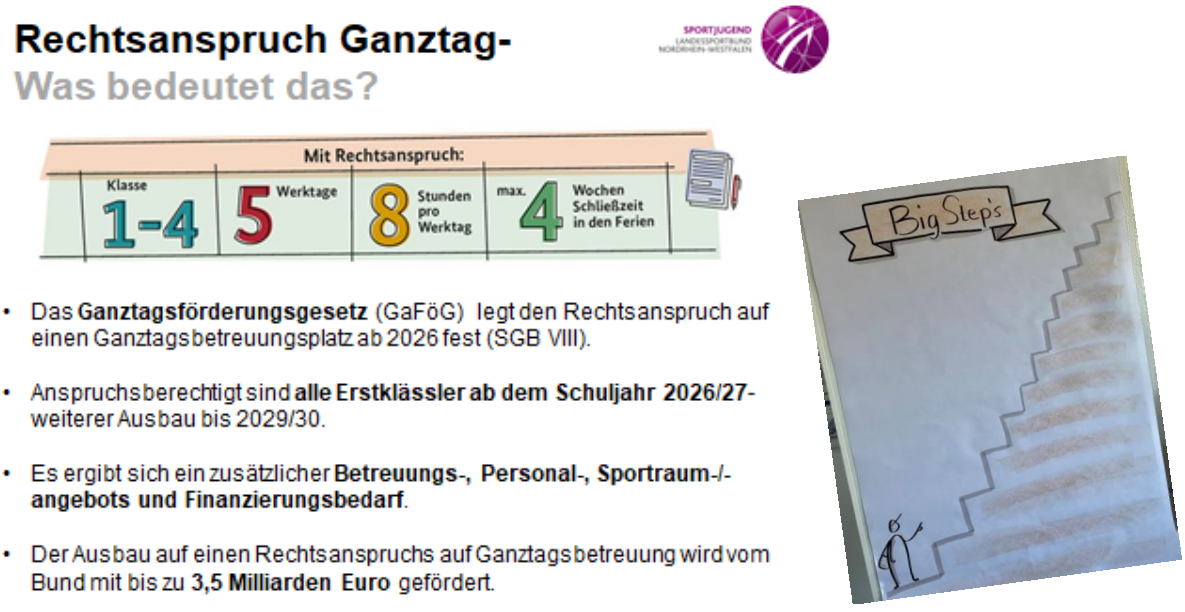
Nehmt die Geschäfts-führungen stärker mit!



LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

**PowerPoint/Flipchart-Dokumentation zum Workshop**
**Ganztag (2026): Chancen und Herausforderungen**

Der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung ab 2026 ist beschlossen. Damit verbunden sind viele offene Fragen und möglicherweise einschneidende Veränderungen für den organisierten Sport. Gemeinsam werfen wir einen Blick auf aktuelle/zukünftige Herausforderungen und diskutieren sinnvolle Reaktionen des Verbundsystem, um sich als starker Partner im Ganztag zu positionieren.



## Rechtsanspruch Ganztag
### Sportangebote/ Sportraum

| | konstanter Bedarf | steigender Bedarf |
|---|---|---|
| zusätzliche BeSS-Stunden | 591.467 | 818.160 |
| zusätzliche Sportgruppen | 7.393 | 10.227 |

### Sportraum

| | konstanter Bedarf | steigender Bedarf |
|---|---|---|
| Zusätzlicher (Sport)raum (2m²/Schüler*in) | 221.800 m² | 306.800 m² |

## Rechtsanspruch Ganztag
### Sportangebote

| | konstanter Bedarf | steigender Bedarf |
|---|---|---|
| zusätzliche BeSS-Stunden | 591.467 | 818.160 |
| zusätzliche Sportgruppen | 7.393 | 10.227 |

## Rechtsanspruch Ganztag
### Fachkräfte

Unter Annahme eines Betreuungsschlüssels von 1:10:

| konstanter Bedarf | 2026/27 | 2029/30 |
|---|---|---|
| zusätzliche Fachkräfte (in Personen) | 9.900 | 11.000 |

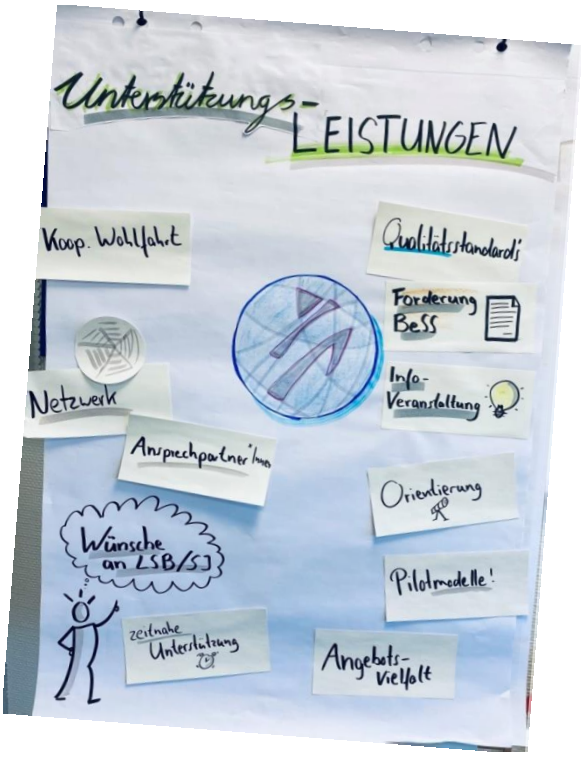
| steigender Bedarf | 2026/27 | 2029/30 |
|---|---|---|
| zusätzliche Fachkräfte (in Personen) | 13.500 | 15.200 |

## Diskussion

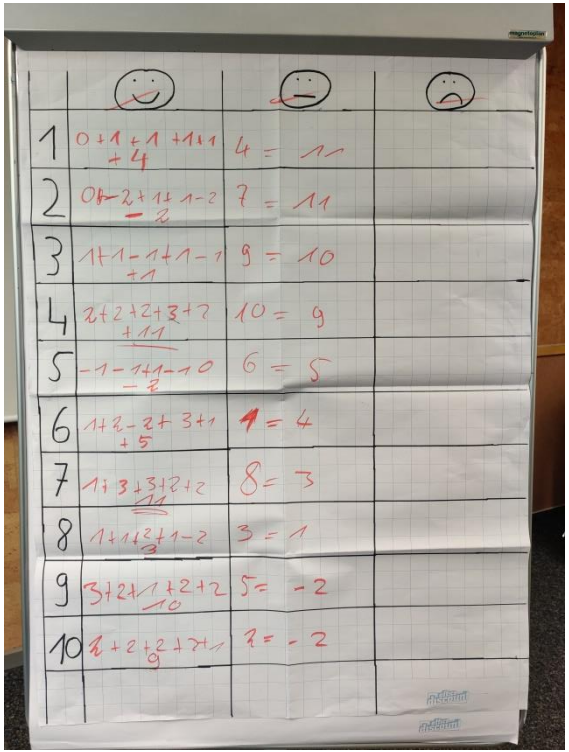
**Wie geht es euch mit Blick auf die Herausforderungen?**

## Unterstützungsleistungen

**Was benötigt/wünscht ihr euch vom LSB?**



# 2. Hauptberufliche Tätigkeit und ehrenamtliche Verantwortung: Konfliktlinien und Lösungsstrategien





LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

## Hauptberufliche Tätigkeit und ehrenamtliche Verantwortung

Aussagen zur Alltagswahrnehmung aus der Sicht der Hauptberuflichkeit

| | Aussagen | ☺ + 1-3 | 0 | ☹ - 1-3 |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Wenn's gut läuft, sonnt sich das Ehrenamt in der öffentlichen Wahrnehmung. Wenn's schlecht läuft, duckt sich das Ehrenamt weg und überlässt der Hauptberuflichkeit das Feld. | | | |
| 2 | Je mehr hauptberufliche Mitarbeiter*innen im System arbeiten, desto geringer wird das ehrenamtliche Engagement. | | | |
| 3 | Die Hauptberuflichkeit muss in der Regel formale Expertisen vorweisen. Das braucht das Ehrenamt nicht und ist deswegen oft weniger qualifiziert. | | | |
| 4 | Strategische Entscheidungen hauptsächlich dem Ehrenamt zu überlassen ist realitätsfremd. | | | |
| 5 | Mir ist es egal, wie wichtig sich das Ehrenamt nimmt. Sollen die doch in der Presse posieren, sich feiern lassen, bei Siegerehrungen auftreten, Wimpel aushändigen und Ehrennadeln verteilen, wenn sie mich nur in Ruhe arbeiten lassen. | | | |
| 6 | Gut qualifizierte Frauen im Hauptberuf haben es besonders schwer mit einem männlich dominierten Ehrenamt von geringer Expertise. | | | |
| 7 | *„Je suis le premier serviteur de mon état"* (Friedrich der II.)<br>Zum Selbstverständnis der Hauptberuflichkeit:<br>„Ich bin der erste Diener meines (Verbandes/Bundes)" | | | |
| 8 | Das Ehrenamt zeigt sich i.d.R. überfordert, wenn es um Personalführung und den Arbeitsplatz (Arbeitsrecht, Arbeitssicherheit, Arbeitsschutz, tarifliche Einordnungen, Alterssicherung etc.) geht. | | | |
| 9 | Als Hauptberufler*in muss ich ein Verständnis fürs Ehrenamt aufbringen und mich in die Funktion hineinversetzten. | | | |
| 10 | Schlimm für die Hauptberuflichkeit ist ein häufig wechselndes Ehrenamt. Das führt zu Verunsicherung und Ängsten in der Hauptberuflichkeit vor allem dann, wenn von Verantwortung, Richtlinienkompetenz und strategischer Ausrichtung der Organisation gesprochen wird. | | | |

Bildet eine Arbeitsgruppe aus 4-5 Personen. Achtet dabei auf eine gute Mischung aus Kolleg*innen mit langjähriger Erfahrung und solchen, die neu dabei sind.

Diskutiert die Aussagen in der Gruppe und unterzieht sie einer differenzierten Bewertung nach wir:

- ✓ stimmen voll zu = +3, stimmen zu = +2, stimmen teilweise zu = +1
- ✓ wissen nicht = 0
- ✓ lehnen voll ab = - 3, lehnen ab = -2, lehnen teilweise ab - 1

Die Ergebnisse werden im Plenum auf einer Flipchart zusammengefasst und priorisiert.

# 3. Nachhaltigkeit im Bund/Verband/ Verein

LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

# Geschäftsführer*innen-Tagung

# Workshop: Nachhaltigkeit im Bund / Verband / Verein

23. Februar 2023, Hachen

© Andrea Bowinkelmann

13

Nachhaltig handeln.
Wir für verantwortungsbewussten Sport!

LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

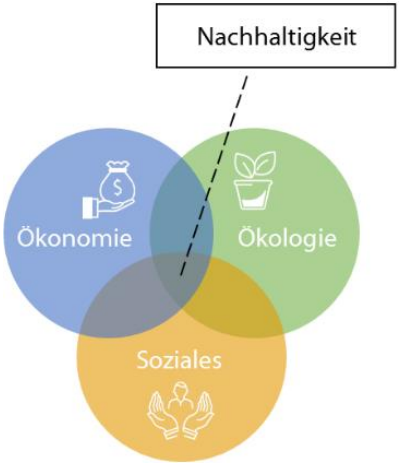
# Gliederung

I. **Definition, Dimensionen und Relevanz von Nachhaltigkeit**

II. **Workshop-Phase: Nachhaltigkeit im Bund / Verband / Verein**

# Definition, Dimensionen und SDGs

**Definition:** Entwicklung ist dann nachhaltig, wenn sie *„den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen und ihren Lebensstil zu wählen“.*
(Brundlandt Kommission der Vereinten Nationen, 1987)

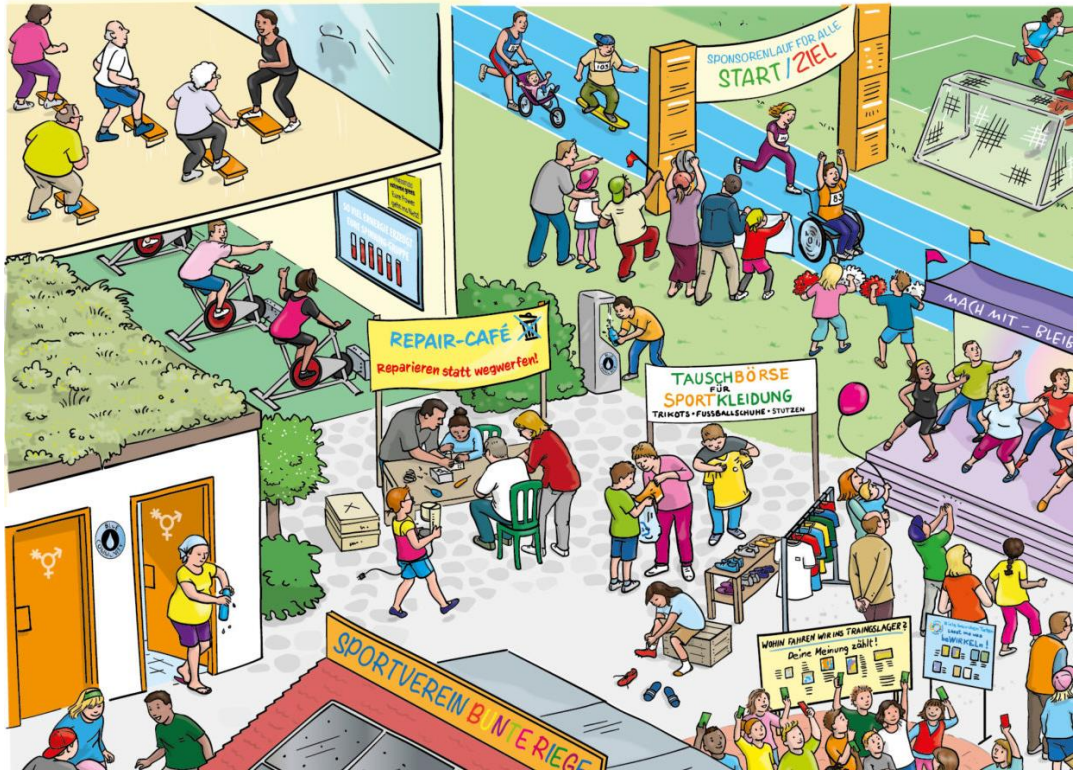



17 UN-Ziele

# Ein Wimmelbild voller Möglichkeiten

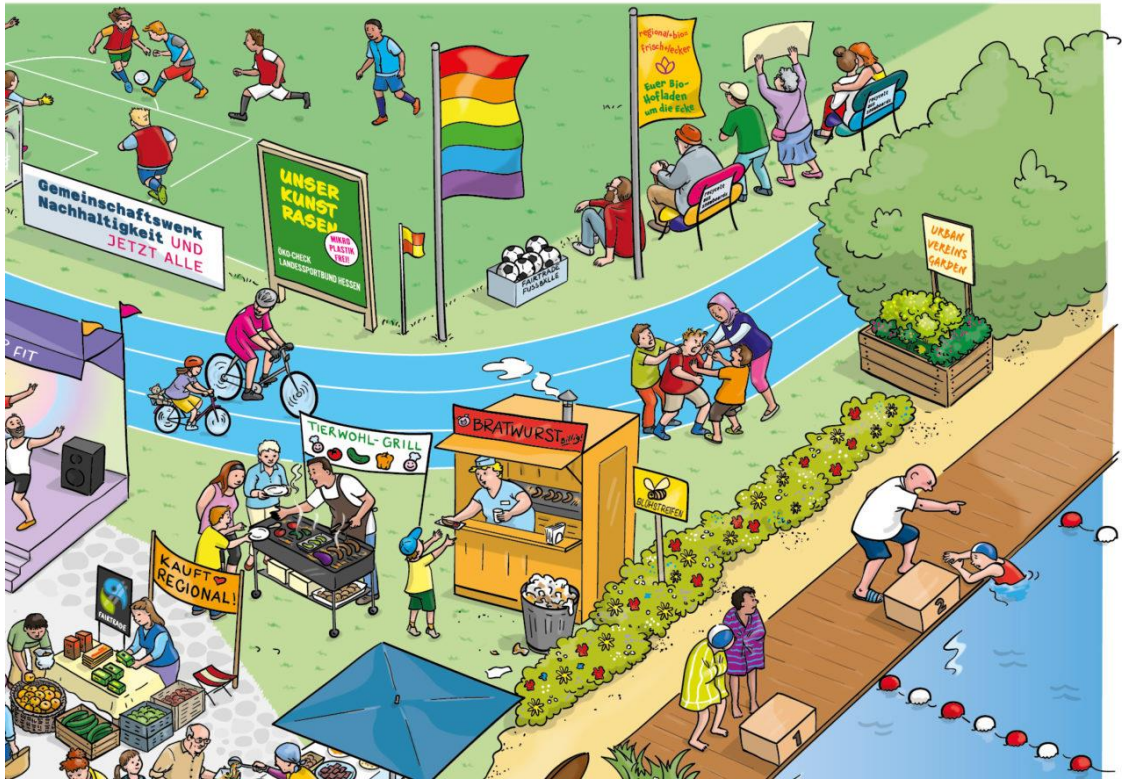
RENN.west: https://ziele-brauchen-taten.de/wp-content/uploads/2022/09/Wimmelbild_digital-scaled.jpg

# Was ist zu sehen?

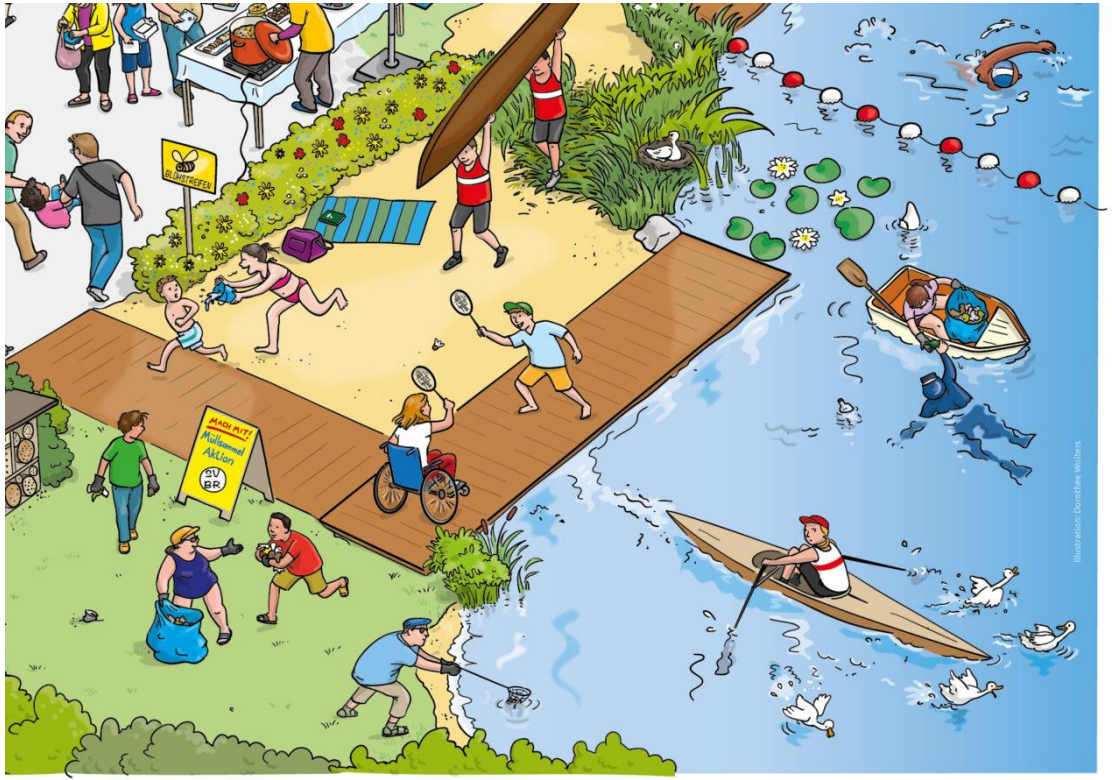


# Was ist zu sehen?

# Was ist zu sehen?



# Was ist zu sehen?



# Die Dimensionen greifbar – Schätzfragen

1) Wie viele Sportvereine waren laut Kenntnissen des LSB NRW von der **Hochwasserkatastrophe 2021** betroffen?

**349**

2) Wieviel Prozent der Kinder und Jugendlichen in Deutschland unter 18 Jahren sind **armutsgefährdet** (= leben in Haushalten, deren Einkommen unter 60% des Bundesmedians liegen)?

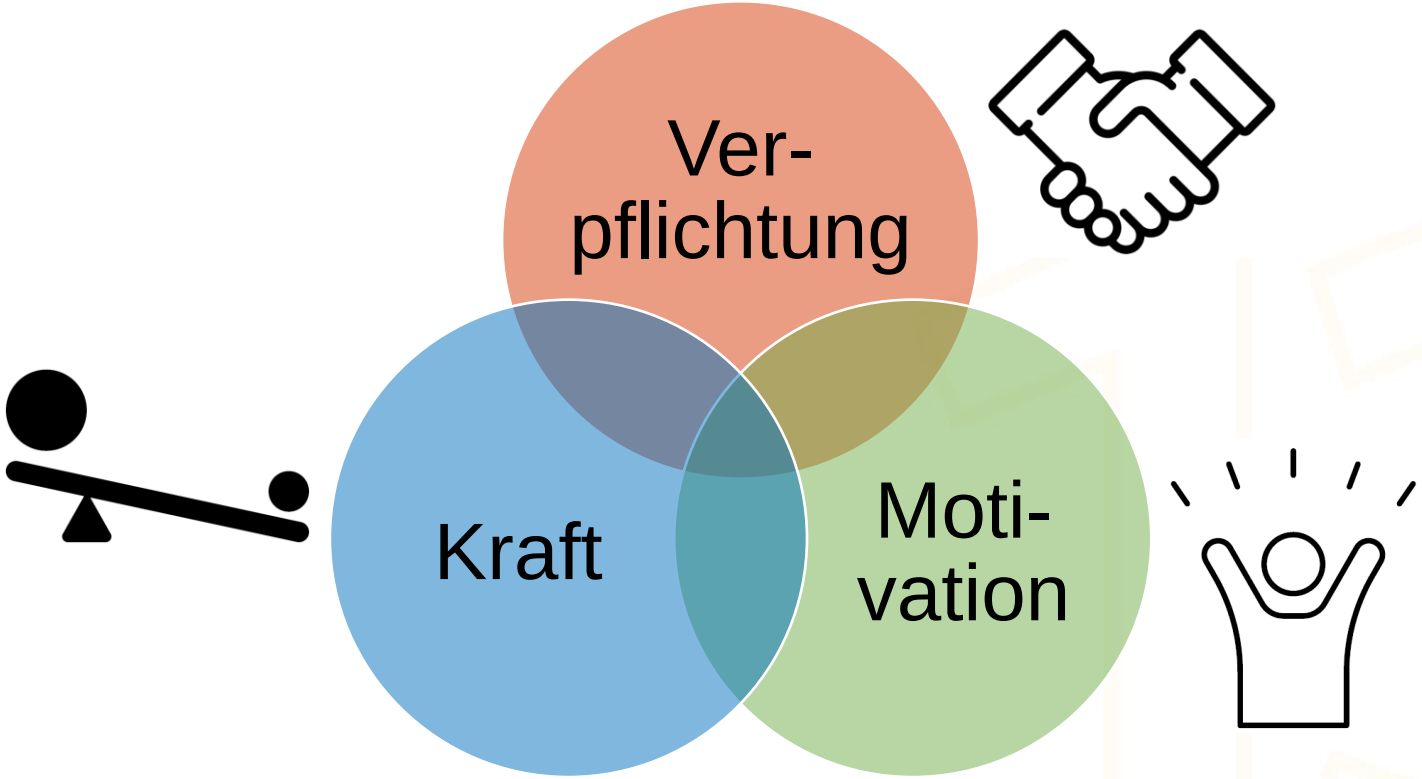
**20,8%**

3) Um welchen Faktor erhöhen sich laut DOSB-Umfrage die prognostizierten durchschnittlichen **Erdgas-Kosten** der Sportvereine von 2021 auf 2022?

**3,7**

(eigene Erhebung, 2022; Bertelsmann Stiftung, 2023; DOSB, 2022)

# Warum also im Sport mit Nachhaltigkeit beschäftigen?



# Workshop-Phase: Ziel und Organisation

**Ziel**

-Innen- (Bund / Verband) & Außenperspektive (Verein) einnehmen
-Sammeln & Priorisieren
-Austauschen & Vernetzen

**Größe**

-3 Tische mit je 8 Personen
-keine Personen- oder Tischwechsel

**Dauer**

-ca. 50-60 Minuten für beide Perspektiven + vorstellen am Ende
-individuelle Bearbeitungszeit je Perspektive

# Workshop-Phase: Sammeln

1

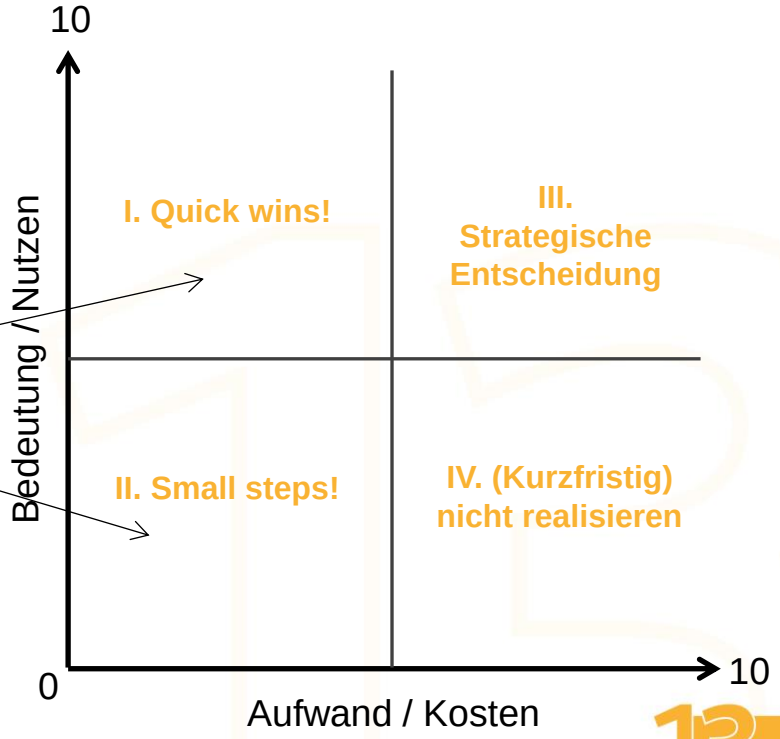
| Maßnahmen / Ideen (1) | Motivatoren (2) | Unterstützungswünsche (3) | Netzwerkgedanke (4) |
|---|---|---|---|
| Kurse für Geflüchtete (1) | Nachhaltigkeits-AG (2) | Fortsetzung Moderne Sportstätte 2022 (3) | Nachhaltigkeitstag in Kletterregion XY einführen (4) |

- Bund / Verband
- Verein
- Bund / Verband + Verein

# Workshop-Phase: Priorisieren + Vorstellen

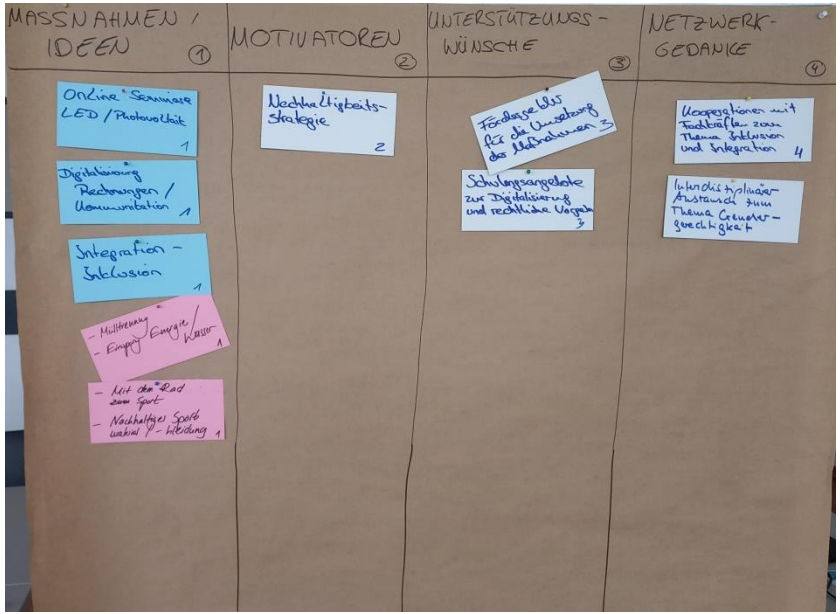
2

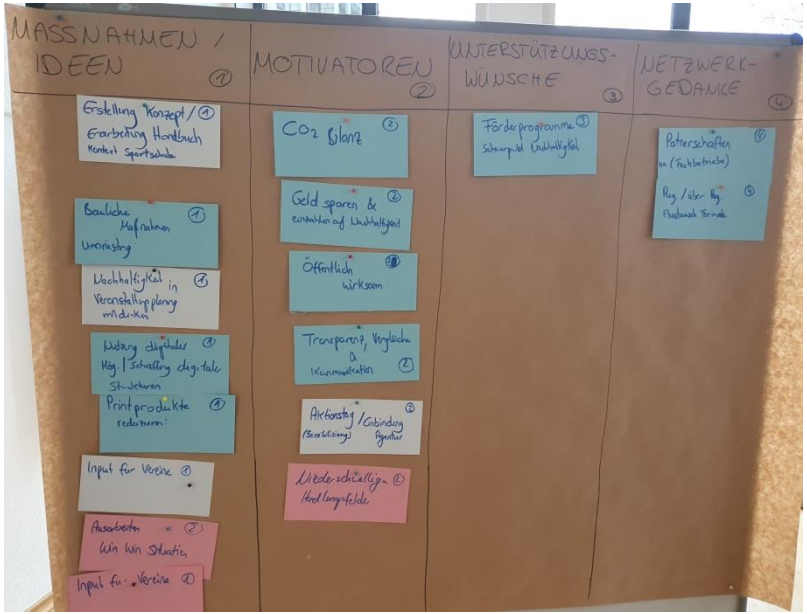
| Maßnahmen / Ideen ① | Motivatoren ② | Unterstützungswünsche ③ | Netzwerkgedanke ④ |
|---|---|---|---|
| Kurse für Geflüchtete ① | Nachhaltigkeits-AG ② | Fortsetzung Moderne Sportstätte 2022 ③ | Nachhaltigkeitstag in Kletterregion XY einführen ④ |




3 Pro Gruppe in 5min die wichtigsten Punkte vorstellen!

# Arbeitsphase - Nachhaltigkeit im Bund/Verband/ Verein






LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

# Nützliche Links zum Themenfeld

- BMU-Beirat „Umwelt und Sport“ – Positionspapier Nachhaltiger Sport 2030
- Veranstaltungsreihe der Landesservicestelle für bürgerschaftliches Engagement NRW mit Vorträgen zum Thema „Vom Energiesparen bis zum nachhaltigen Engagement“ (u.a. mit dem nachhaltig engagierten Verein Vorwärts Spoho 98 e.V.)
- RENN.west (Regionale Netzstellen Nachhaltigkeitsstrategien) – Materialiensammlung
- Sport handelt fair – Infomaterialien
- KLIMASPORT – Toolbox für Sportvereine
- Gemeinschaftsnetzwerk Nachhaltigkeit – Suche/Biete-Plattform
- Green Champions – nachhaltige Sportveranstaltungen

LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

# Digital Workshop
# Geschäftsführer Tagung 2023

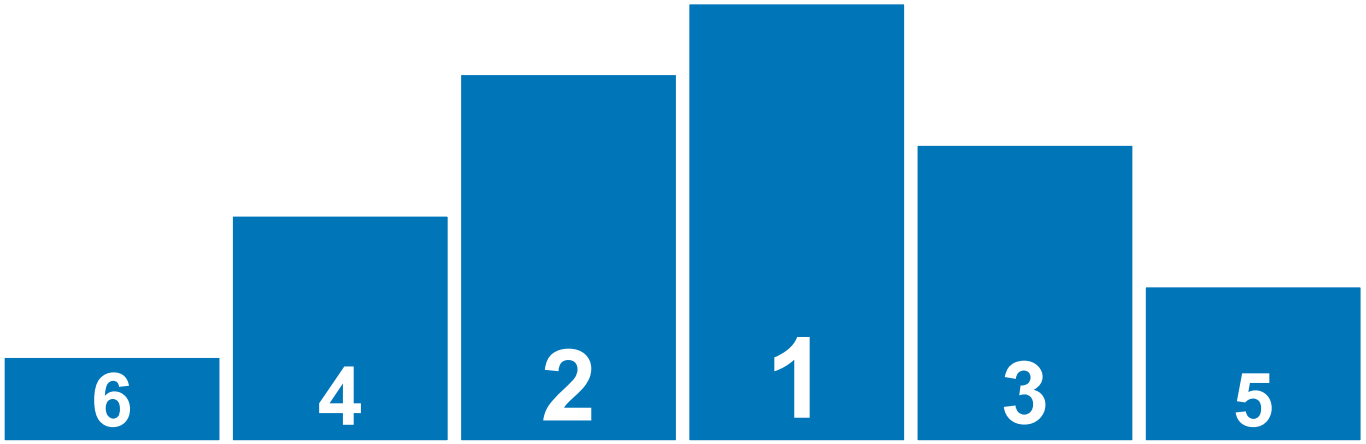
Wilhelmina Spöntjes & Carsten Wiezorek

Hachen, 23. März 2023

SPORT BEWEGT NRW!

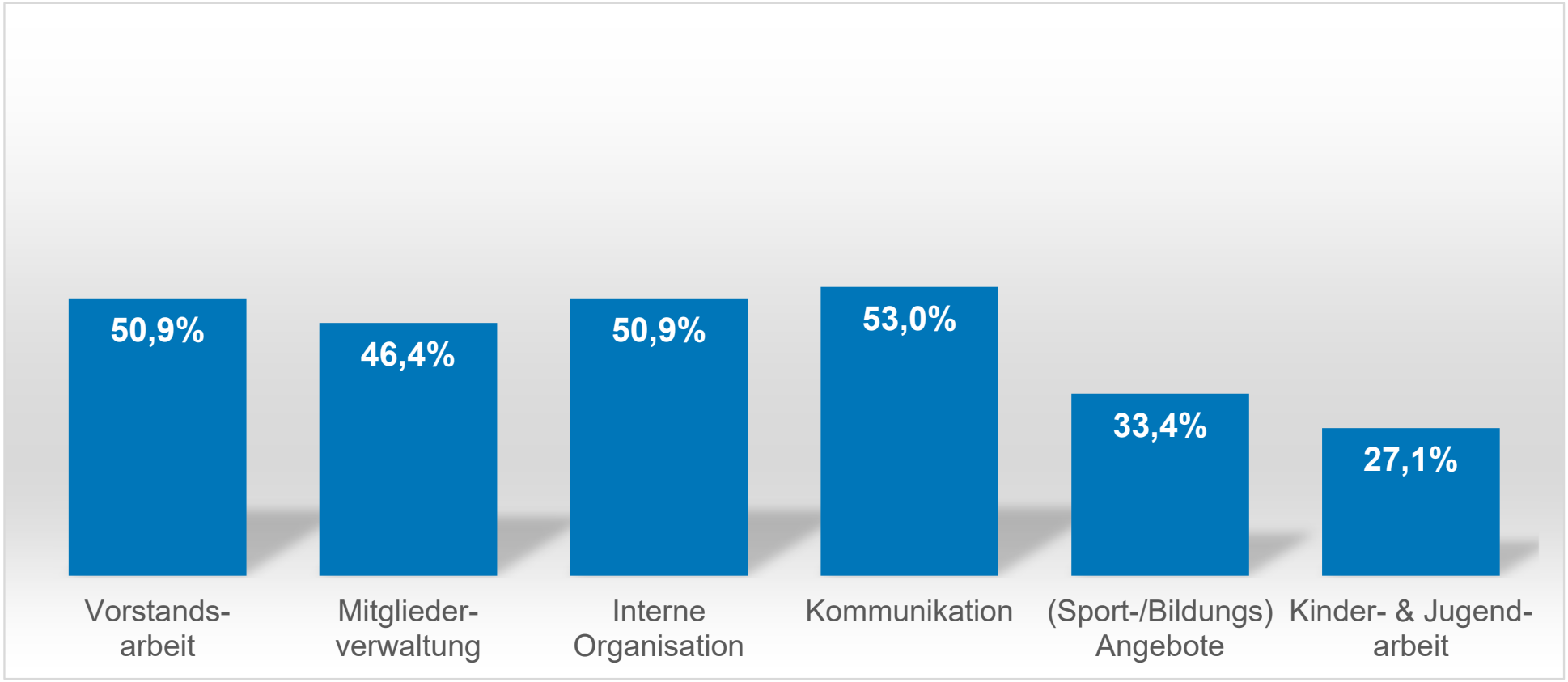
www.lsb.nrw

# In welchen der folgenden Bereiche möchte Ihr Bund / Verband in Zukunft mehr digitale Hilfsmittel einsetzen?




**Bitte in der Reihenfolge IHRER persönlichen Priorität auswählen.**

# In welchen der folgenden Bereiche möchte dein Verein in Zukunft mehr digitale Hilfsmittel einsetzen?




n=3342

# Digitalisierung gemeinnütziger Sportorganisationen in NRW

- EFRE Förderprogramm („Digi-Bumms“)
- 30 Mio. Euro EU-Fördermittel zur „Digitalisierung des Breitensports“
- Sportvereine, Verbände & Sportorganisationen & Bünde
  - Verbände können maximal je 20.000 Euro Förderung erhalten
  - Sportschulen der Verbände können je 250.000 Euro erhalten
  - Bundessportfachverbände mit Hauptsitz in NRW sowie Sportorganisationen können eine Förderung in Höhe von 40.000 Euro beantragen
  - Bünde können maximal je 20.000 Euro Förderung erhalten

# Initiative „Sportverein der Zukunft“

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

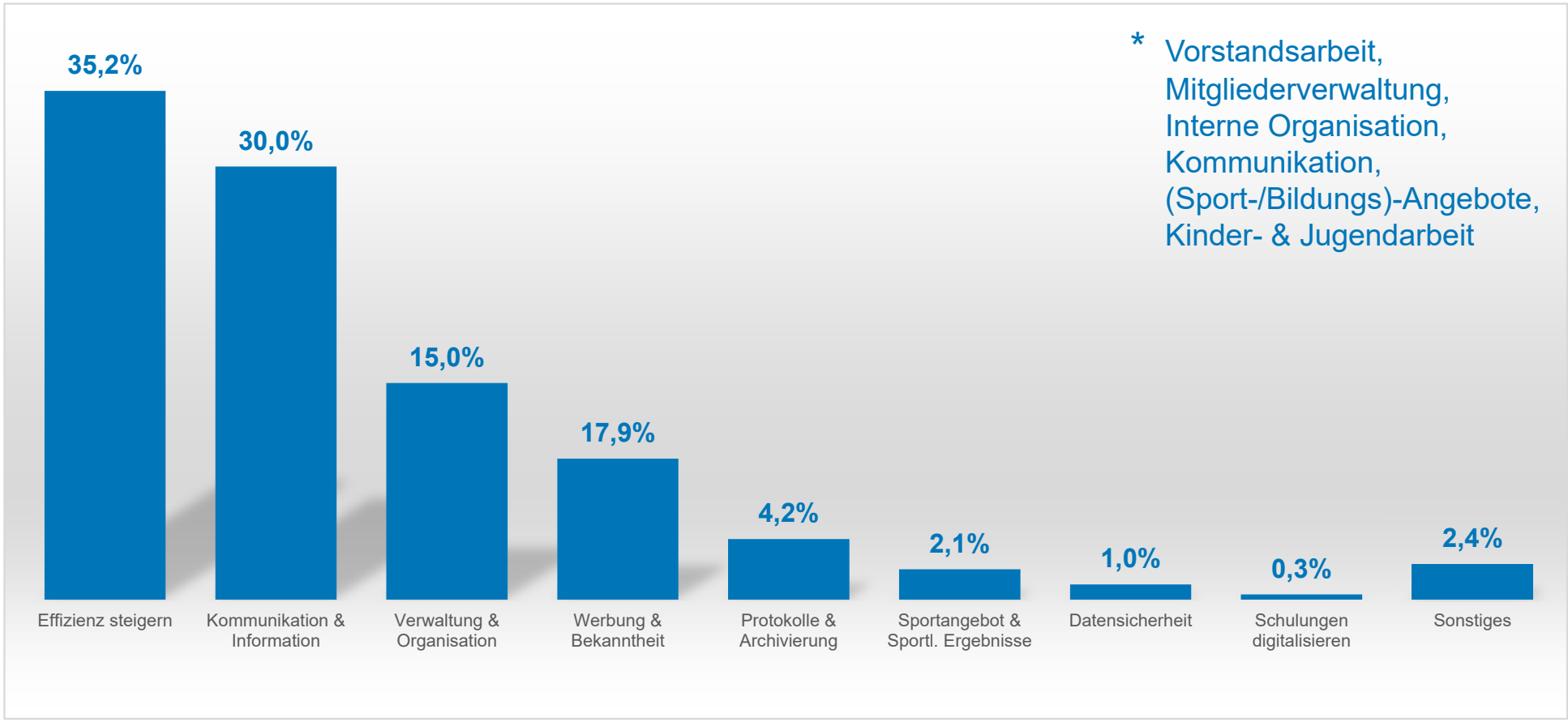
- Breitensportförderung durch BASF in Zusammenarbeit mit Nielsen Sports
- Unterstützt vom *Badischen Sportbund Nord*, dem *Sportbund Pfalz*, den *Sportkreisen Bergstraße und Worms* und der *Sportregion Rhein-Neckar*
- Digitalisierungsprojekte in den Bereichen *Mitgliederwesen*, *Kommunikation*, *Organisation* und *Sportangebot*
  - „Aufbau eines autonomen Sportstättenzugangs für Mitglieder durch ein digitales Schließ- und Verwaltungssystem“
  - „Digitale Bewässerungsanlage in Verbindung mit einem digitalen Buchungssystem“

# BiQu-Befragung 2023 | Struktur der Befragung

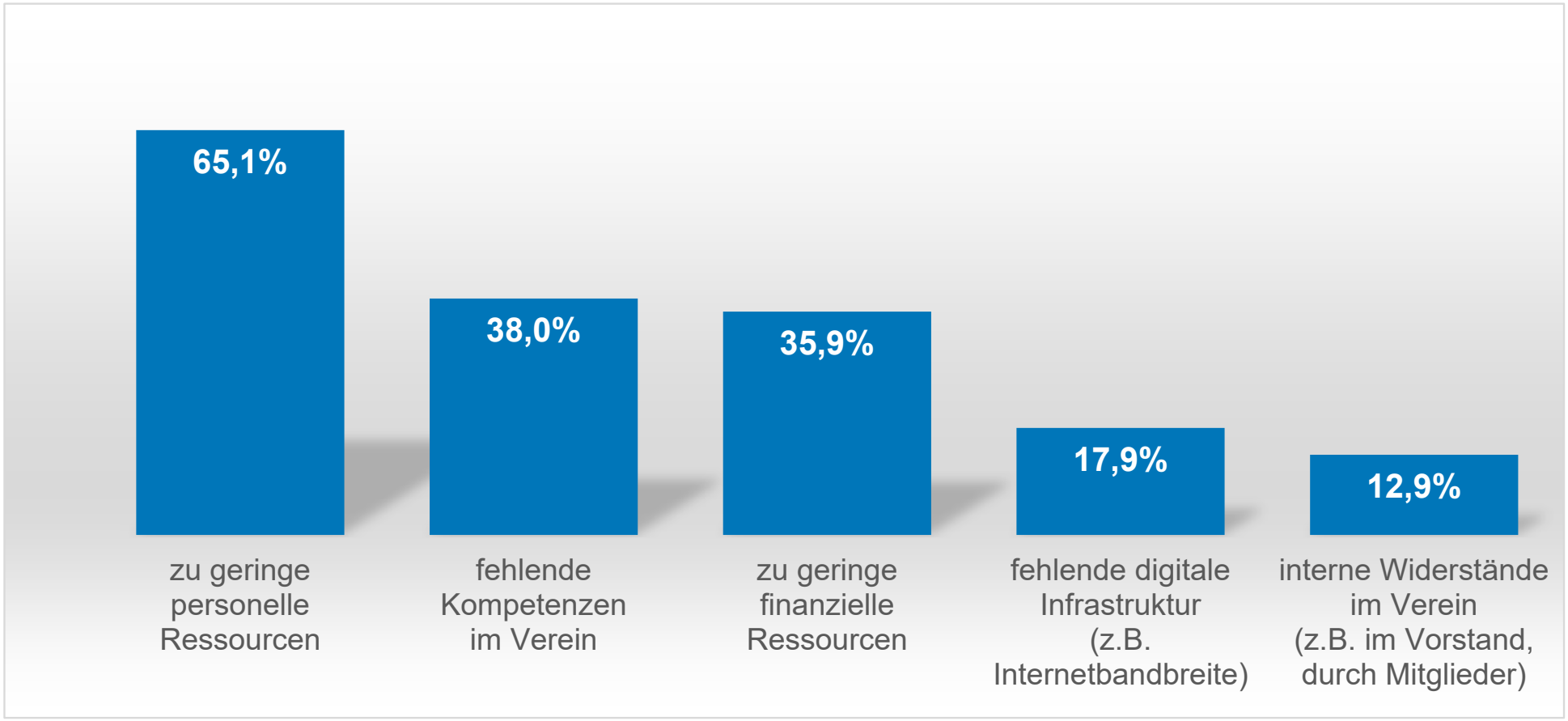
LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

- *Anlass* | Befragung im Rahmen des Projekts "Entwicklung von Qualifizierungs-Angeboten zur Gestaltung der Digitalisierung im SV"
- *Fragebogen* | Meta-Befragung zur Digitalisierung im organisierten Sport in NRW und zur Ableitung des Qualifizierungsbedarfs
- *Durchführungszeitraum* | **13. bis 25. September 2022**
- *Angeschriebene Vereine* *(aus Bestanderhebung 2022)* | **16.791**
- *Rückläufer gesamt* | **3.342** *Rücklaufquote* | **19,9%**

# Mit welchem Ziel sollen mehr digitale Hilfsmittel in diesen Bereichen* eingesetzt werden?

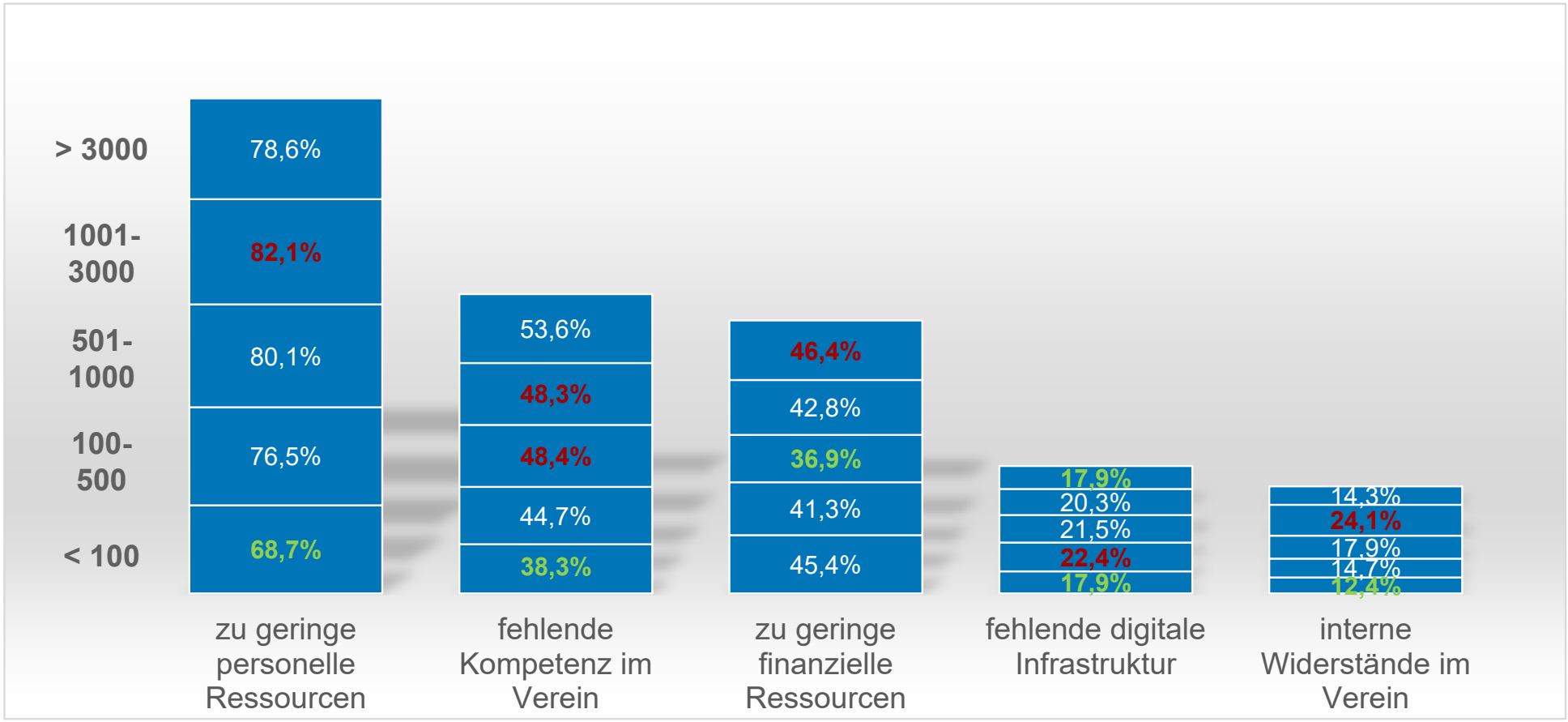


# Was hindert deinen Verein aktuell daran, seine Ziele zur Digitalisierung umzusetzen?




n=3342

# Was hindert deinen Verein aktuell daran, seine Ziele zur Digitalisierung umzusetzen? (Kreuztabelle)




n=2899

# Was hindert Vereine daran digital(er) zu werden?

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

**Interne Hindernisse**

- Fehlen von Fachpersonal
- Fehlen von geeigneten Fähigkeiten
  - Altersbedingt
  - Kenntnismangel
- Kleine Vereine haben zu wenige Mitglieder um eine erfolgreiche Digitalisierung durchzuführen

*„Verfügen nicht über das notwendige Know-how“*

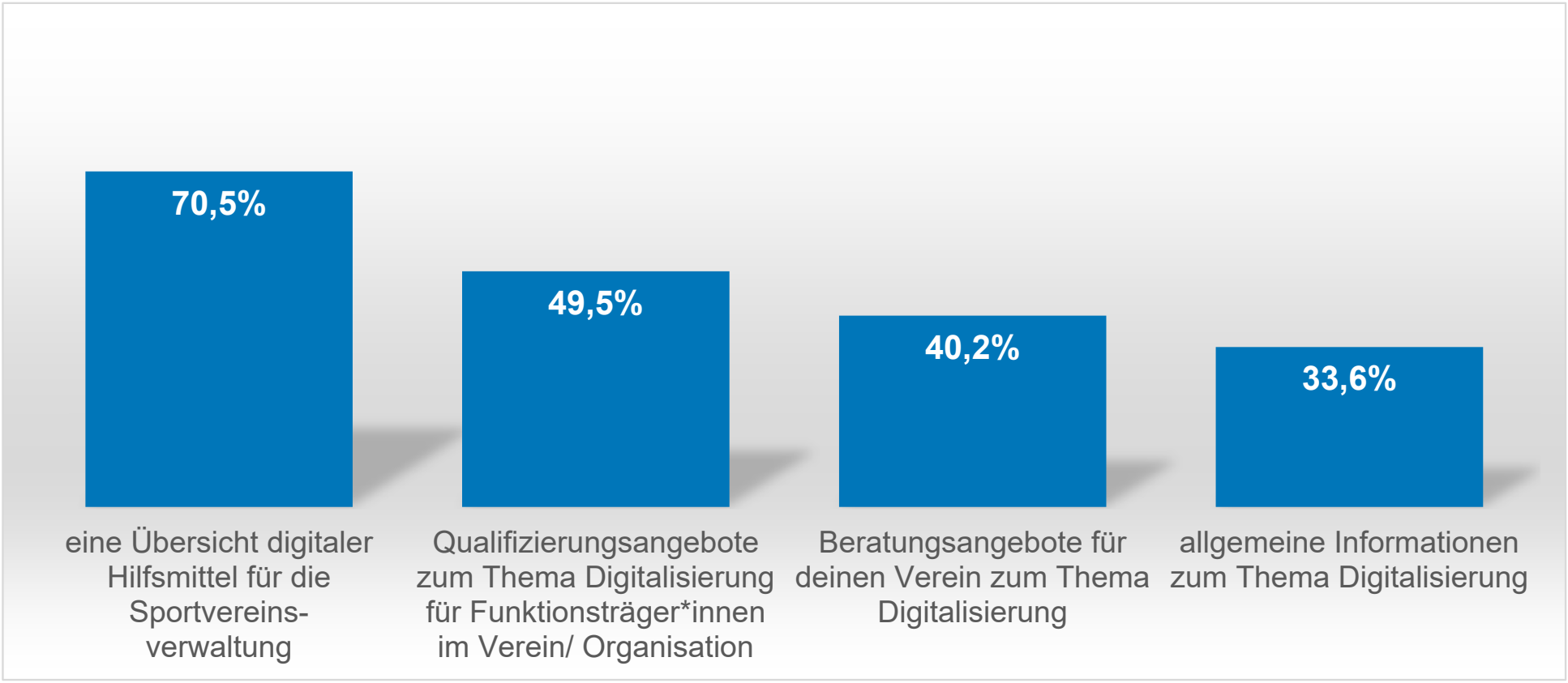
*„Mitarbeiter sind oft zu alt“*

**Externe Hindernisse**

- Zeit/ Aufwand
- Mangel an finanziellen Ressourcen
- Datenschutzrechtliche Regulierungen

*„Aneignen von Know-how; Suche nach geeigneten Softwarelösungen; Fülle an Informationen; ständige Aktualisierungen“*

# Welche Angebote des organisierten Sports würden deinem Verein helfen, diese Ziele zu erreichen?




n=3342

LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

# Arbeitsphase

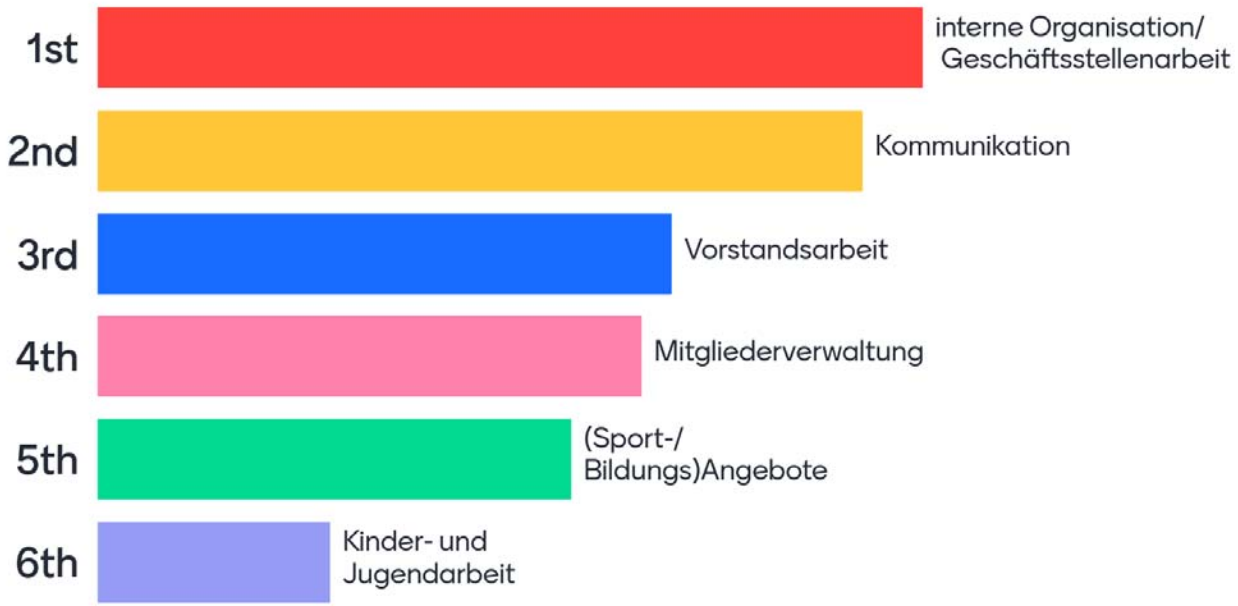
SPORT BEWEGT NRW!

www.lsb.nrw

# Ergebnisse der Umfrage

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

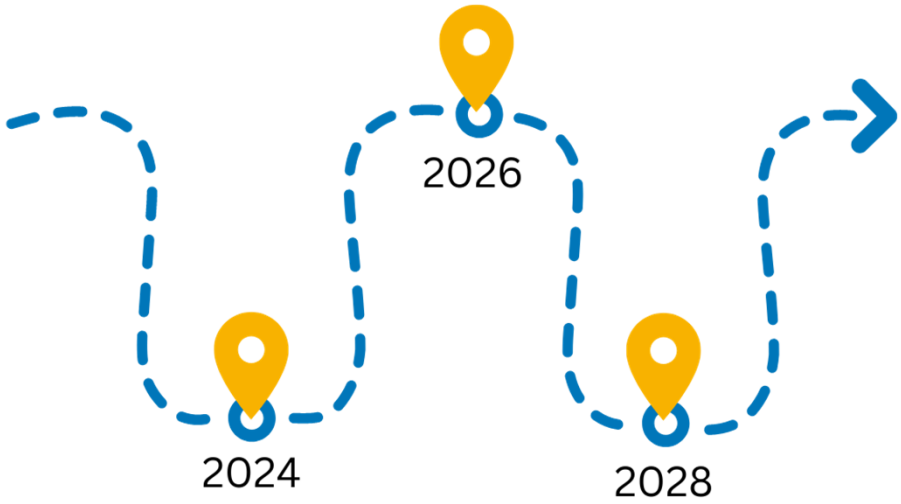
## In welchen der folgenden Bereiche möchte dein Bund/ Verband in Zukunft mehr digitale Hilfsmittel einsetzen?



# Arbeitsphase

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

Welche Maßnahmen wollt Ihr als Bund / Verband
in 1 / 3 / 5 Jahren umgesetzt haben, um die Digitalisierung voranzutreiben?



# Arbeitsphase

Welche Maßnahmen wollt Ihr als Bund/ Verband in 1 / 3 / 5 Jahren umgesetzt haben, um die Digitalisierung voranzutreiben?

1 jede*r für sich 3 Minuten

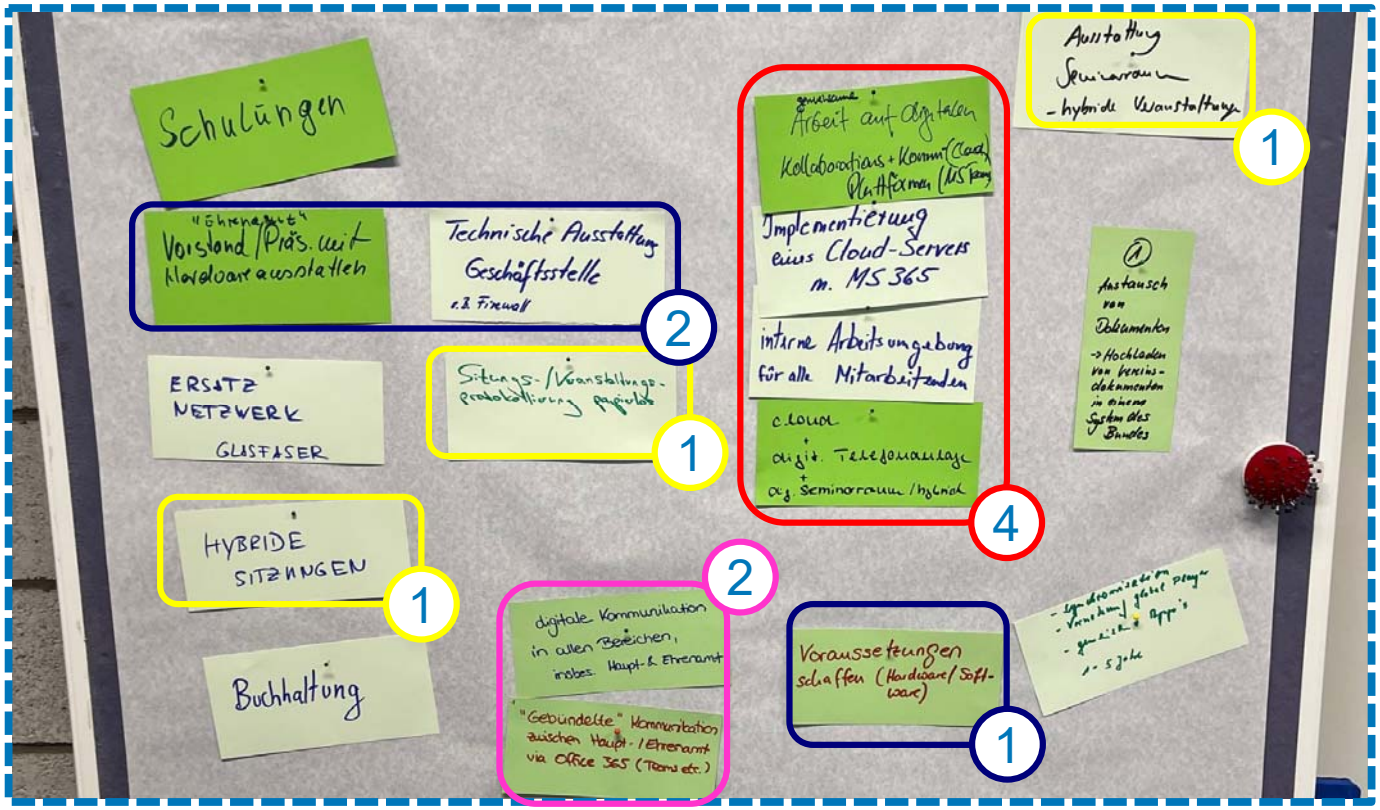
2 2er Gruppen 5 Minuten

3 4er Gruppen 5 Minuten max. 2 Minuten

# Ergebnisse der Arbeitsphase

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

## Welche Maßnahmen wollt Ihr als Bund/ Verband in einem Jahr umgesetzt haben, um die Digitalisierung voranzutreiben?

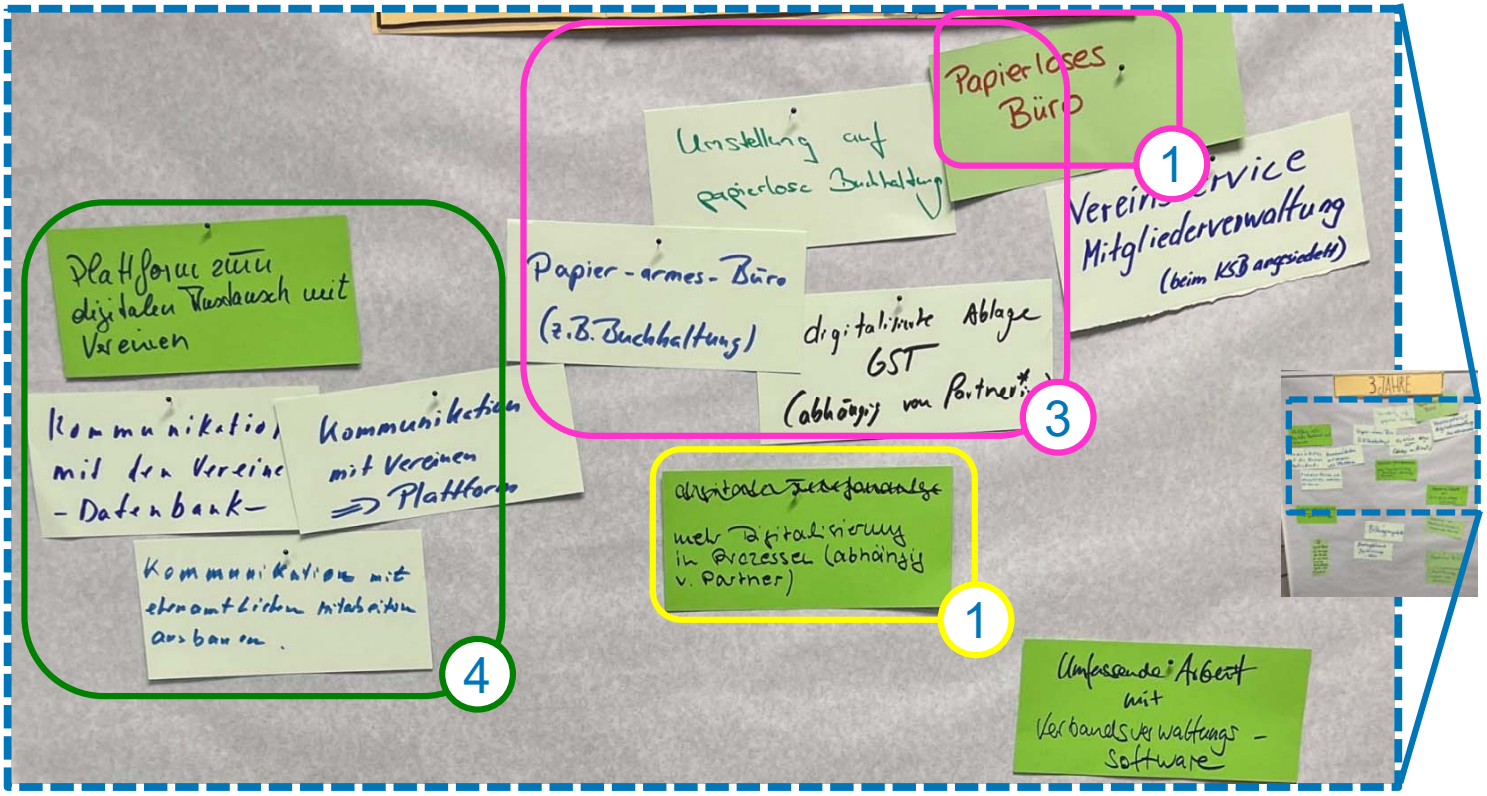



| Thema | Nennungen |
|---|---|
| Cloud-/ Kollaborations-Plattformen einführen | 4 |
| Hardware Ausstattung | 3 |
| Hybride Sitzungen / Veranstaltungen | 3 |
| Digitale Kommunikation Haupt- & Ehrenamt | 2 |
| (Digitale) Buchhaltung | 1 |
| Netzwerk / Glasfaser | 1 |
| (Digitale) Schulungen | 1 |
| … | |

# Ergebnisse der Arbeitsphase

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

## Welche Maßnahmen wollt Ihr als Bund/ Verband in drei Jahren umgesetzt haben, um die Digitalisierung voranzutreiben?

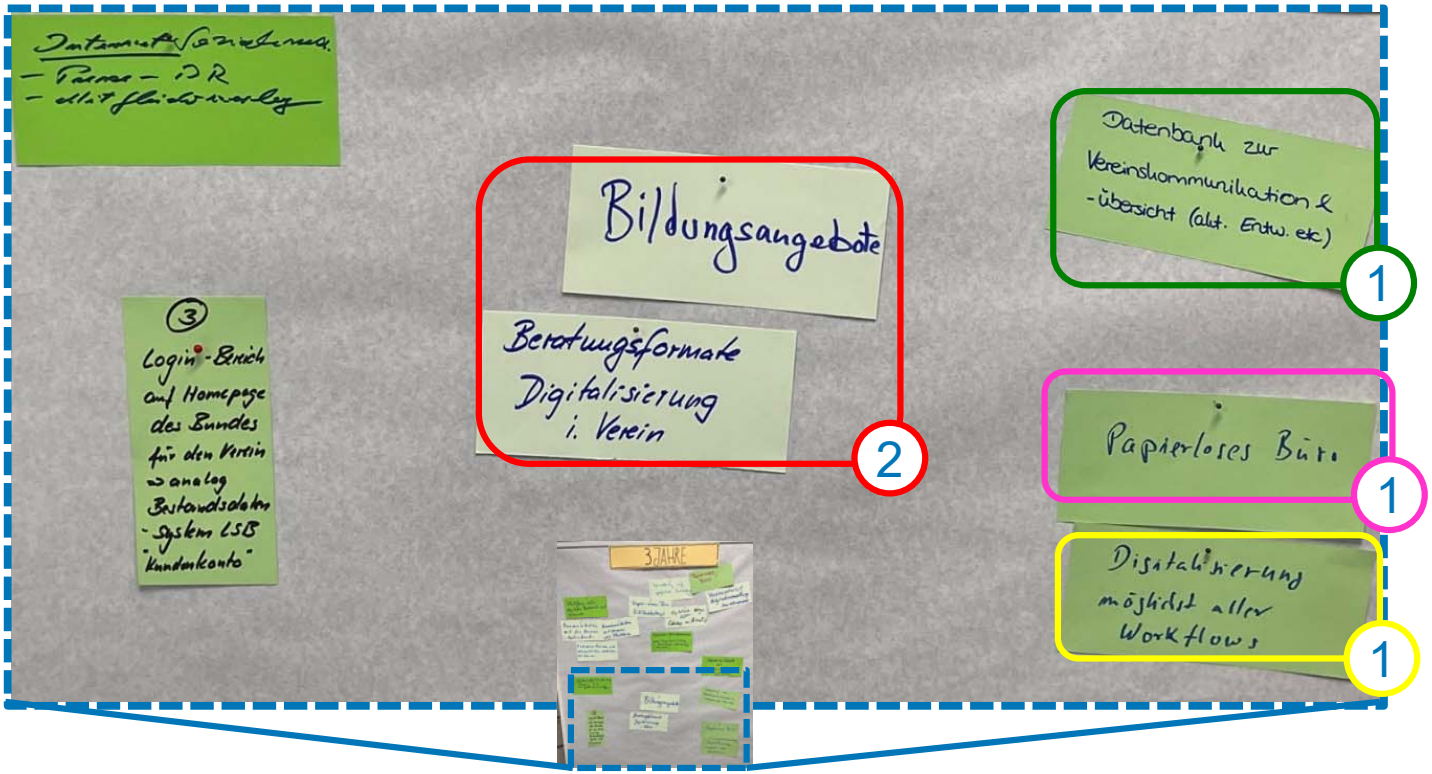



| Thema | Anzahl |
|---|---|
| Papierarmes/-loses Büro | 5 |
| Plattform zum Austausch/ Kommunikation mit den Vereinen | 5 |
| Prozesse / Workflows digitalisieren | 2 |
| Bildungsangebote & Beratungsformate | 2 |
| Vereinsservice Mitgliederverwaltung | 1 |
| Verbandsverwaltungs Software | 1 |
| … | … |

# Ergebnisse der Arbeitsphase

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

## Welche Maßnahmen wollt Ihr als Bund/ Verband in drei Jahren umgesetzt haben, um die Digitalisierung voranzutreiben?

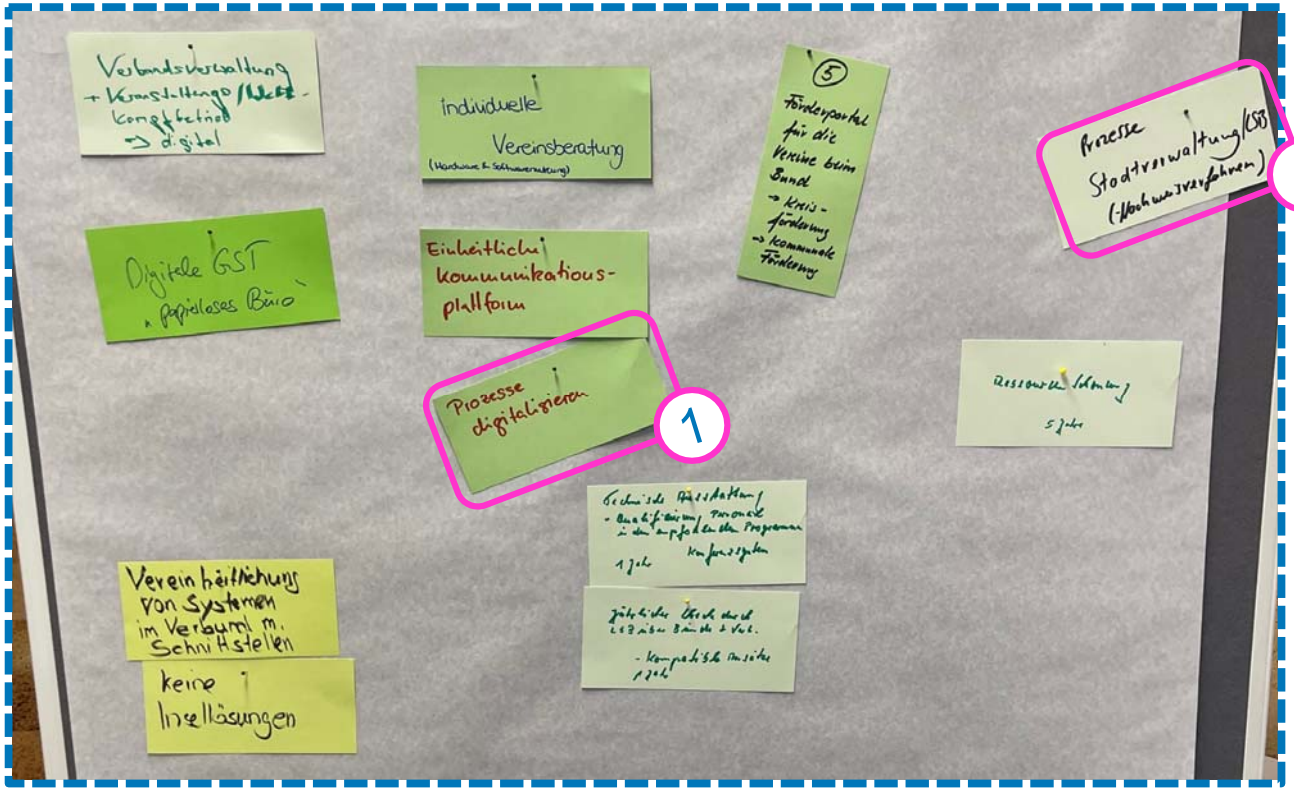



| Thema | Anzahl |
|---|---|
| Papierarmes/-loses Büro | 5 |
| Plattform zum Austausch/ Kommunikation mit den Vereinen | 5 |
| Prozesse / Workflows digitalisieren | 2 |
| Bildungsangebote & Beratungsformate | 2 |
| Vereinsservice Mitgliederverwaltung | 1 |
| Verbandsverwaltungs Software | 1 |
| … | … |

# Ergebnisse der Arbeitsphase

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

## Welche Maßnahmen wollt Ihr als Bund/ Verband in fünf Jahren umgesetzt haben, um die Digitalisierung voranzutreiben?




| Thema | Nennungen |
|---|---|
| Prozesse digitalisieren | 2 |
| Verbandsverwaltung | 1 |
| Veranstaltungen & Wettkampfbetrieb digital | 1 |
| Digitale Geschäftsstelle / Papierloses Büro | 1 |
| Vereinheitlichung von Systemen im Verband mit Schnittstellen | 1 |
| Indiv. Vereinsberatung | 1 |
| Einheitl. Kommunikationsplattform | 1 |
| Ressourcen Schonung | 1 |
| … | |

- Aussendung der Workshop-Ergebnisse mit den Gesamtergebnissen der Vereinsbefragung in KW 9
- Dekadenstrategie und deren Arbeitsgruppen
- Umfrage Bünde / Verbände im März (geplant)

# Vorstellung der AG „Kollegialer Austausch“ der Bünde

AG Mitglieder

- Henning Peuters (KSB Olpe)
- Robin Schneegaß (SSB Münster)
- Sabine Homann (KSB Soest)
- Dominik Steiner
- Alina Herre (LSB NRW)

Ziele:

Strukturen sichern / Neue Formate entwickeln / Beteiligungsmöglichkeit für alle Geschäftsführer*innen B & V

# AG „Formate für kollegialen Austausch“ der Verbände

AG Mitglieder

- Holger Hasse (Badminton NRW)
- Dr. Michael Timm (Westdeutscher Hockey-Verband)
- Dr. Eva Selic (Tauchsportverband NRW)
- Pia Horenkamp (Special Olympics NRW)
- Frank Kleinwächter (Fischereiverband NRW)
- Tobias Bürger (LSB NRW)
- Henning Schröder (LSB NRW)

Zielsetzung:
Zusammenstellung praxistauglicher Informations- und Kommunikationsformate

Start/Ende:
01.11.2022/30.06.2023

# Thementische – kollegialer Austausch und mehr…

- Kollegialer Austausch an selbstorganisierten Tischen
  - Klären von Fragen untereinander
  - Einbringen von Best-Practice-Beispielen und Erfahrungen
  - Diskutieren von offenen Punkten
  - Ggf. Formulierung von Wünschen und Bedarfen zu dem Thema
- Flexibler Wechsel zwischen den Tischen
- Tische z. T. durch LSB begleitet
- Zwei „offene Tische“ für zusätzliche und spontane Themen

LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

# Wo finde ich meine(n) Thementisch(e)?

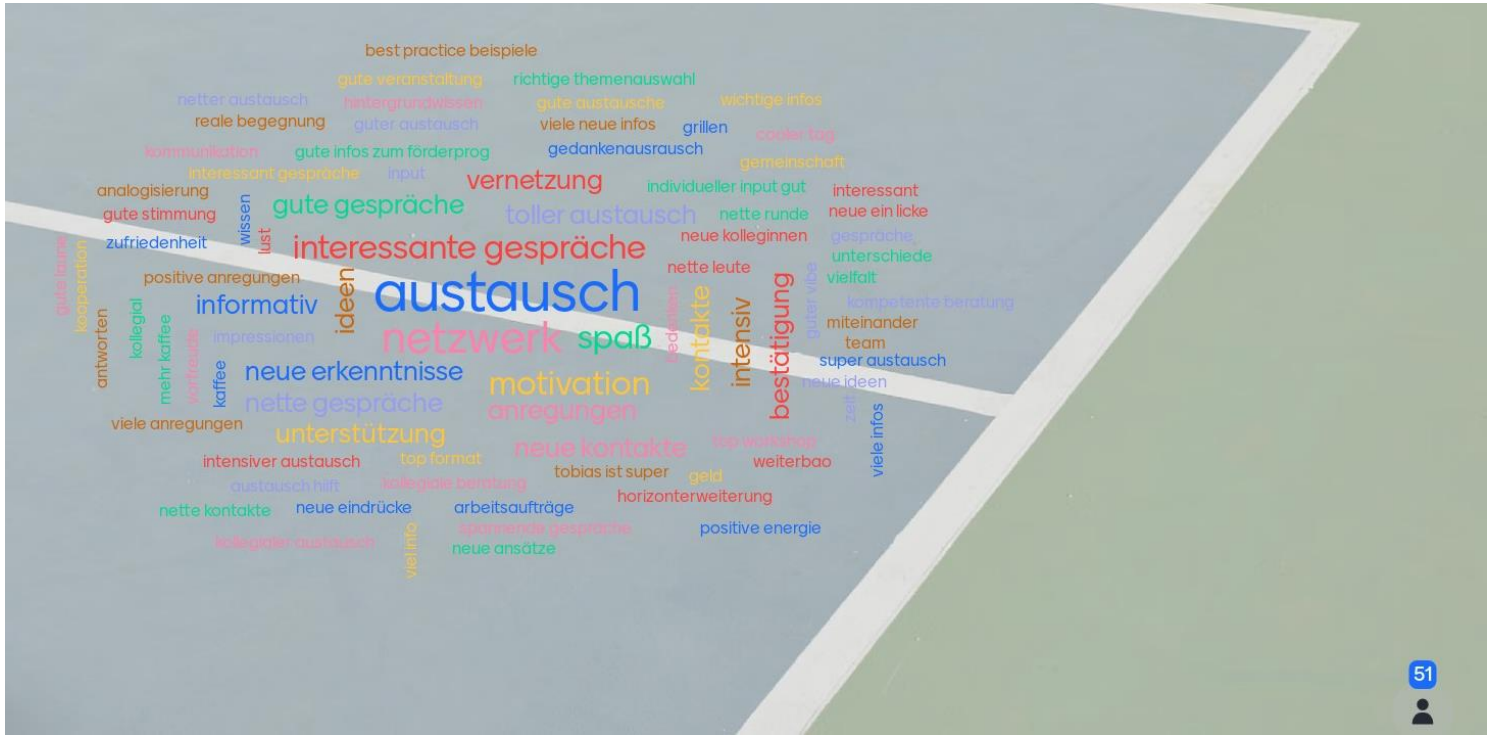
| Nr. | Tisch | Raum | |
|---|---|---|---|
| 1. | Rolle der Geschäftsführung in Bund und Verband | U1/2 (EG) | Erdgeschoss |
| 2. | Personalmanagement/Arbeitgeberqualität in Bund und Verband | U1/2 (EG) | |
| 3. | Zusammenarbeit und Austauschformate im Verbundsystem | 0.54 (EG) | |
| 4. | Landeskinderschutzgesetz (mit Jens Wortmann) | 0.54 (EG) | |
| 5. | Netzwerkarbeit/Politikfähigkeit vor Ort | 0.54 (EG) | |
| 6. | Leistungssport (mit Michael Scharf) | Mehrzweckhalle | Untergeschoss |
| 7. | Förderprogramm Digitalisierung: Tisch für Verbände (mit LSB + Stk) | Mehrzweckhalle | |
| 8. | Förderprogramm Digitalisierung: Tisch für Bünde (mit LSB + Stk) | Mehrzweckhalle | |
| 9. | Alles rund um (weitere) Förderungen (mit LSB + Stk) | Mehrzweckhalle | |
| 10. | Ich habe noch ein weiteres Thema als Verband, und zwar … | U10/11 (UG) | |
| 11. | Ich habe noch ein weiteres Thema als Bund, und zwar … | U10/11 (UG) | |

# Thementische - Impressionen

LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

# Blitzlicht – So lief Tag 1 (Mentimeterabfrage)

## Was nimmst du aus dem heutigen Tag mit?






LANDESSPORTBUND NORDRHEIN-WESTFALEN

# Fortbildungen Phase I (8:45 – 10:30 Uhr)

| Nr. | Titel | Referent*in | Raum |
|---|---|---|---|
| 1. | Bund oder Verband als attraktiver Arbeitgeber | Ronnie Goertz (Innodrei) | Mehrzweck-halle |
| 2. | Achtsamkeit – Stressregulation | Simona Waibel (Innodrei) | U10/11 |

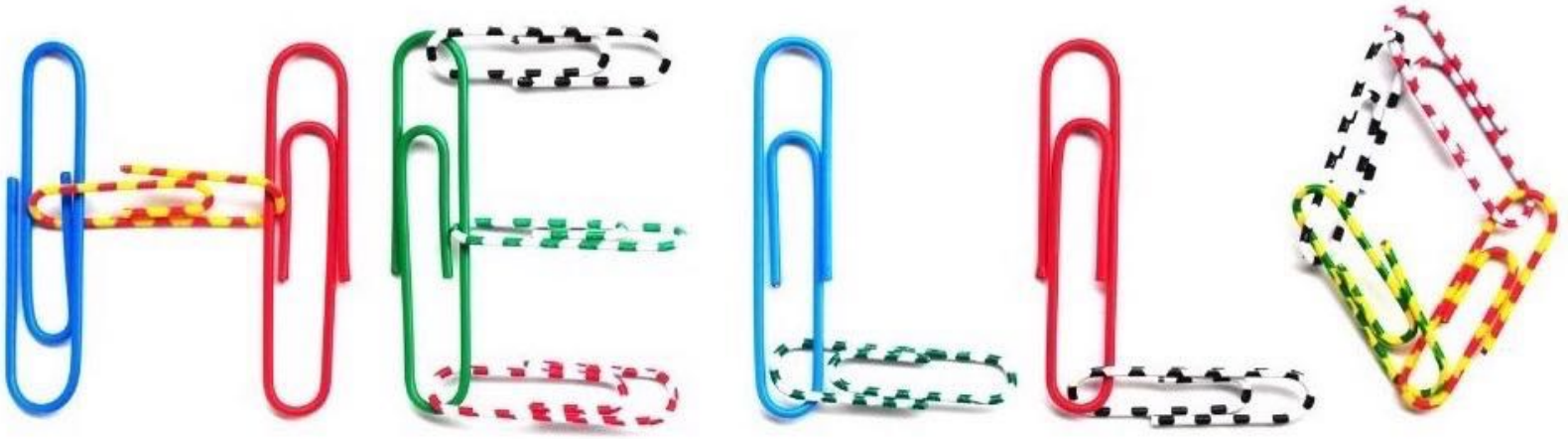
# Der Sportbund / Sportverband als attraktiver Arbeitgeber

Der Generation Y auf der Spur…

24.02.2023 | LSB NRW - GF-Tagung

# Begrüßung

INNODREI



Innovationen ermöglichen. Organisationen Designen. Kultur verändern.

# Über mich…

INNODREI

**Ronnie Goertz**
Berater, Coach und
Kulturarchitekt

*„Ich bin 46 Jahre alt, verheiratet, Patchworker mit zwei erwachsenen Kindern sowie einem 14-jährigen Teenager und lebe im Kreis Heinsberg.*

*Die Welten der **Corporates** und der **Non-Profit-Organisationen** habe ich gleichermaßen kennenlernen dürfen.*

*Mehr als 10 Jahre Erfahrung als Führungskraft im **Bankenbereich** und als Vorstand einer **Sportorganisation** kombiniere ich heute mit einer agilen sowie sinn- und menschenorientierten Denkwelt.*

*Als Kulturarchitekt begleite ich mit meiner empathischen und systemischen Grundhaltung Menschen und Organisationen lösungsfokussiert durch **Veränderungs- und Transformationsprozesse.“***

## Der Generation Y auf der Spur…

INNODREI

» Wir müssen die aktuellen Generationen wirklich und richtig verstehen,

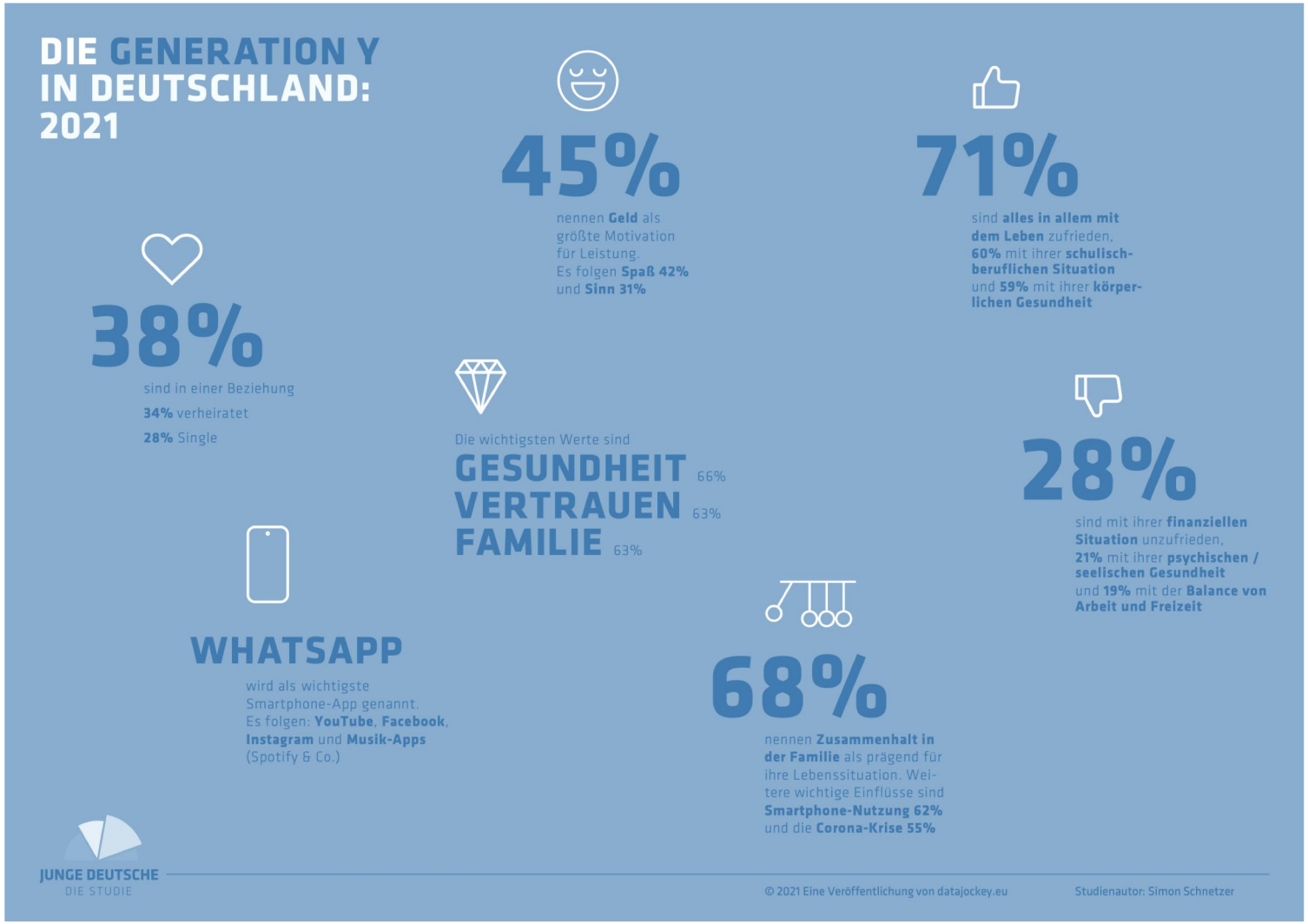
um sie für die Arbeit im Sport gewinnen und langfristig binden zu können. «

# Der Generation Y auf der Spur…

INNODREI

**Kernaussagen der 25-39-jährigen:**

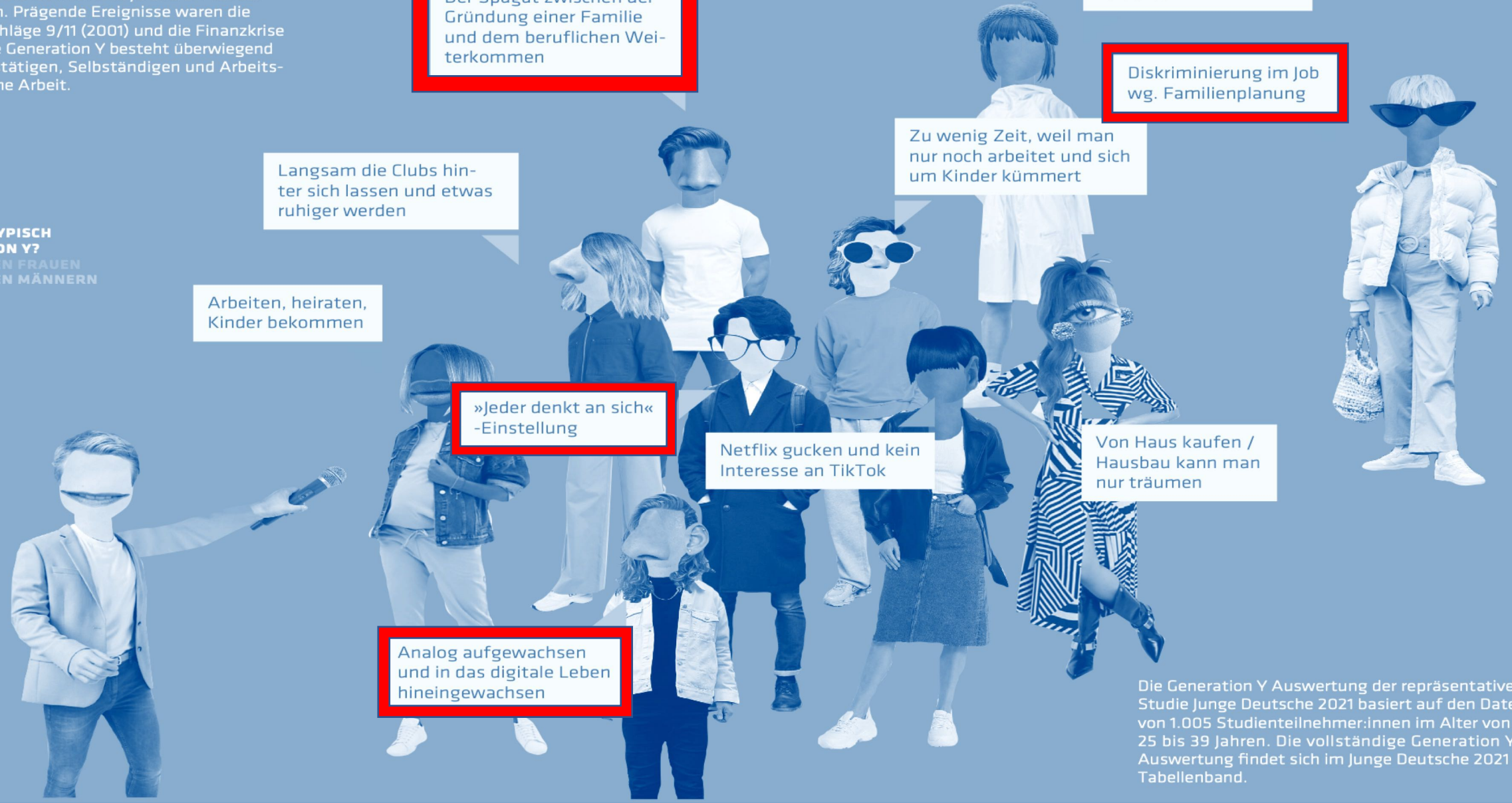
- Nach Geld sind **Spaß und Sinn** die wichtigsten Motivatoren zur Leistungserbringung
- Grundsätzliche hohe (71%) **Lebenszufriedenheit**
- **Vertrauen, Familie** und Zusammenhalt in der Familie sind **prägende Werte**
- **Gesundheit** sowie eine gute Balance von Arbeit und Freizeit sind wichtige Faktoren




Quelle: Die Studie „Junge Deutsche 2021" – Simon Schnetzer

Als Generation Y (oder Millennials) werden junge Menschen bezeichnet, die zwischen 1980 und 1994 geboren wurden. Was die Generation Y ausmacht: Sie ist mit Handys und E-Mail aufgewachsen. Prägende Ereignisse waren die Terroranschläge 9/11 (2001) und die Finanzkrise (2009). Die Generation Y besteht überwiegend aus Berufstätigen, Selbständigen und Arbeitslosen / ohne Arbeit.

**WAS IST TYPISCH GENERATION Y?**
VON JUNGEN FRAUEN
VON JUNGEN MÄNNERN




Die Generation Y Auswertung der repräsentativen Studie Junge Deutsche 2021 basiert auf den Daten von 1.005 Studienteilnehmer:innen im Alter von 25 bis 39 Jahren. Die vollständige Generation Y Auswertung findet sich im Junge Deutsche 2021 - Tabellenband.

Quelle: Die Studie „Junge Deutsche 2021" – Simon Schnetzer

# WAS MOTIVIERT JUNGE MENSCHEN FÜR LEISTUNG?

»Wenn mir die Arbeit **Spaß** macht, dann bin ich kaum zu bremsen und kann stundenlang weiterarbeiten. Wer nur nach der Arbeit Spaß hat, sollte sich einen anderen Job suchen.«

**DIE BESTEN MOTIVATOREN DER GEN Z**

1. Spaß 44%
2. Geld 39%
3. Ziele erreichen 32%
4. Leidenschaft 27%
...
8. Karriere 20%
...

**DIE BESTEN MOTIVATOREN DER GEN Y**

1. Geld 45%
2. Spaß 42%
3. Etwas Sinnvolles zu tun 31%
4. Gute Arbeit zu leisten 29%
...
10. Karriere 10%
...

**FAZIT**

In Zeiten der Krise motiviert Geld als Anreiz und finanzielle Absicherung junge Menschen mehr als (fast) alles andere. Spaß und das Erfolgserlebnis Ziele zu erreichen, motivieren viel stärker als z.B. Neugier oder Konkurrenz.

»Wer mit den Anderen mithalten und angesehen sein will, braucht die neuesten Gadgets! Viele motiviert **Geld** als Gedanke an die nächste Investition.«

**BILDUNG**

Was die Generation & Y für Leistung otiviert«, repräsentativ r 14–39-Jährige in eutschland

w.jungedeutsche.de

JUNGE DEUTSCHE
DIE STUDIE

lichung von datajockey.eu

Studienautor: Simon Schnetzer

Quelle: Die Studie „Junge Deutsche 2021" – Simon Schnetzer

# WAS IST GUTE ARBEIT?

»Ein sicherer Arbeitsplatz ist für mich einer, an dem niemand diskriminiert wird und es keine ›*feindliche*‹ Gruppenbildung z.B. zwischen Abteilungen gibt. Für mich als Frau ist auch wichtig, dass es keinen Sexismus gibt.«

**FAZIT**

Was gute Arbeit wirklich ausmacht, verändert sich in Zeiten der Krise kaum. Hauptsächlich kommt es jungen Menschen darauf an, sich im Job wohl zu fühlen, genügend Ausgleich zu bekommen und sich auf den Job verlassen zu können.

**GENERATION Z**

| | |
|---|---|
| 1 | **Gute Arbeitsatmosphäre** 62% |
| 2 | **Sicherheit des Arbeitsplatzes** 50% |
| 3 | **Gute Balance von Arbeit und Freizeit** 49% |
| 4 | **Etwas tun, das ich sinnvoll finde** 47% |
| 5 | **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** 44% |
| 6 | **Gute Vorgesetzte** 41% |
| 7 | **Anerkennung für meine Leistung** 38% |
| 8 | **Flexibilität (z.B. Arbeitszeiten)** 29% |
| 14 | **Verantwortung übernehmen** 22% |
| 15 | **Möglichkeit für Homeoffice & Remote Work** (ortsunabhängig) 19% |

**GENERATION Y**

| | |
|---|---|
| 1 | **Gute Arbeitsatmosphäre** 63% |
| 2 | **Sicherheit des Arbeitsplatzes** 57% |
| 3 | **Gute Balance von Arbeit und Freizeit** 55% |
| 4 | **Gute Vorgesetzte** 52% |
| 5 | **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** 51% |
| 6 | **Flexibilität (z.B. Arbeitszeiten)** 42% |
| 7 | **Etwas tun, das ich sinnvoll finde** 41% |
| 8 | **Anerkennung für meine Leistung** 41% |
| 14 | **Gute Aufstiegsmöglichkeiten / Karriere** 23% |
| 15 | **Verantwortung übernehmen** 23% |

**ABBILDUNG**

»Ranking der wichtigsten Aspekte für gute Arbeit«, repräsentativ für 14–39-Jährige in Deutschland

www.jungedeutsche.de

»Digitale Arbeitsatmosphäre geht nur mit regelmäßigem Austausch und klaren Regeln. Ich finde z.B. unsere digitalen Frühstücksrunden total wertvoll.«

JUNGE DEUTSCHE
DIE STUDIE

© 2021 Eine Veröffentlichung von datajockey.eu

Studienautor: Simon Schnetzer

Quelle: Die Studie „Junge Deutsche 2021" – Simon Schnetzer

# Anforderungen an ein attraktives Arbeitsumfeld

INNODREI

- ✓ **Work-Life-Balance:** die Generation Y legt Wert auf flexible Arbeitszeiten und –orte, um privates und berufliches Leben besser vereinbaren zu können.
- ✓ **Sinnstiftung:** diese Generation sucht nach einer Bedeutung und Sinnhaftigkeit in ihrer Arbeit und möchte Teil einer Mission oder eines Zwecks sein, dem sie verbunden sind.
- ✓ **Bezahlung:** Trotz aller Bedeutung von Spaß und Sinn bleibt die Bezahlung ein wichtiger Faktor. Es geht zwar nicht nur ums Geld, aber die Bezahlung sollte schon fair, angemessen und ausreichend sein, um ein Privatleben gestalten zu können.
- ✓ **Technologie:** Die Millenials sind in das digitale Leben hineingewachsen und erwarten eine moderne Arbeitsumgebung mit Zugang zu zeitgemäßen Geräten und digitalen Tools.
- ✓ **Feedback und Entwicklung:** für die Generation Y sind regelmäßiges Feedback und Entwicklungsmöglichkeiten wichtig, um sich selbst und ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
- ✓ **Kollaboration und Teamarbeit:** es wird ein Arbeitsumfeld bevorzugt, in dem Zusammenarbeit und Teamarbeit gefördert werden und in dem jede/r seine/ihre Stärken und Talente einbringen kann.

# Kriterien für ein attraktives Arbeitsumfeld

INNODREI

## Ermutigendes Arbeitsklima

Alle Mitarbeiter*innen helfen einander, ihr volles Potenzial auszuschöpfen.

- **Teamziele festlegen** – gemeinsam vereinbarte Ziele verbinden, ==> weniger vorgeben oder “alleine“ lassen.
- **Ideen fördern** – schafft Raum zum Mitdenken und sich einbringen, ein positives Klima für Ideen, auch wenn nicht jede Idee realisierbar ist.
- **Gemeinsame Events** – persönliche Beziehungen fördern ein gutes Arbeitsklima, schafft Gelegenheiten für persönlichen Austausch.

# Kriterien für ein attraktives Arbeitsumfeld

INNODREI

## Gute Kommunikation

Mit guter, offener Kommunikation können Probleme und Konflikte frühzeitig erkannt und aus dem Weg geräumt werden.

- **Feedback-Runden** – Menschen möchten wissen, wo sie stehen. Was läuft gut? Was können sie verbessern? Und Feedback gerne in beide Richtungen.
- **Oft loben** – Menschen werden gerne gelobt. Lege den Fokus auf das was gut ist. Auch Entwicklungen loben.
- **Transparenz** – Menschen möchten verstehen. Erläutert eure Entscheidungen oder wenn sich Dinge / Ziele ändern.

# Kriterien für ein attraktives Arbeitsumfeld

INNODREI

## Sicherer Arbeitsplatz

Das Kriterium Sicherheit ist seit Corona wieder bedeutsamer geworden. Sicherheit bzgl. der Stelle und einer finanziell gut aufgestellten Organisation.

- **Offen sprechen** – Sprecht offen über die Situation eures Bundes / Verbandes. Transparenz fördert Vertrauen und Einsatz.
- **Im Voraus planen** – Bereitet euch auf Krisen oder auslaufende Förderungen vor. Stärkt eure finanzielle Basis und macht euch unabhängiger.
- **Kultur des Miteinanders** – bringt euren Mitarbeiter*innen maximale Wertschätzung entgegen.

# Kriterien für ein attraktives Arbeitsumfeld

INNODREI

## Work-Life-Balance

Ausgeglichene Mitarbeiter*innen sind bei der Arbeit produktiver, weniger gestresst und glücklicher.

- **Flexible Arbeitszeiten** – Schenkt Mitarbeiter*innen möglichst viel Freiraum, da wo die Aufgabenbereiche keine Präsenzzeiten erfordern.
- **Mobiles Arbeiten** – bitte nach Corona nicht alle zurück ins Büro holen. Ermöglicht mobiles arbeiten, wo immer es geht und gewünscht wird.
- **Passende Arbeitsbelastung** – führt regelmäßige Gespräche über die Arbeitsbelastung und schützt eure Mitarbeiter*innen vor Überlastung.

# Kriterien für ein attraktives Arbeitsumfeld

INNODREI

## Freiraum bei der Arbeit

Mitarbeiter*innen benötigen möglichst viel Freiraum, um ihr volles Potenzial zu entfalten.

- **Selbstständigkeit fördern** – übertragt Aufgabenbereiche und die Verantwortung dafür, so fördert ihr Selbstständigkeit.
- **Orientierung geben** – auch selbst-- ständige Mitarbeiter*innen brauchen Führung. Setzt Rahmenbedingungen und sorgt so für eine gute Orientierung.
- **Hilfe anbieten** – und wenn es hakt, seid ansprechbar für eure Mitarbeiter*innen. Wichtig! Hilfe zur Selbsthilfe geht vor Probleme abnehmen und lösen.

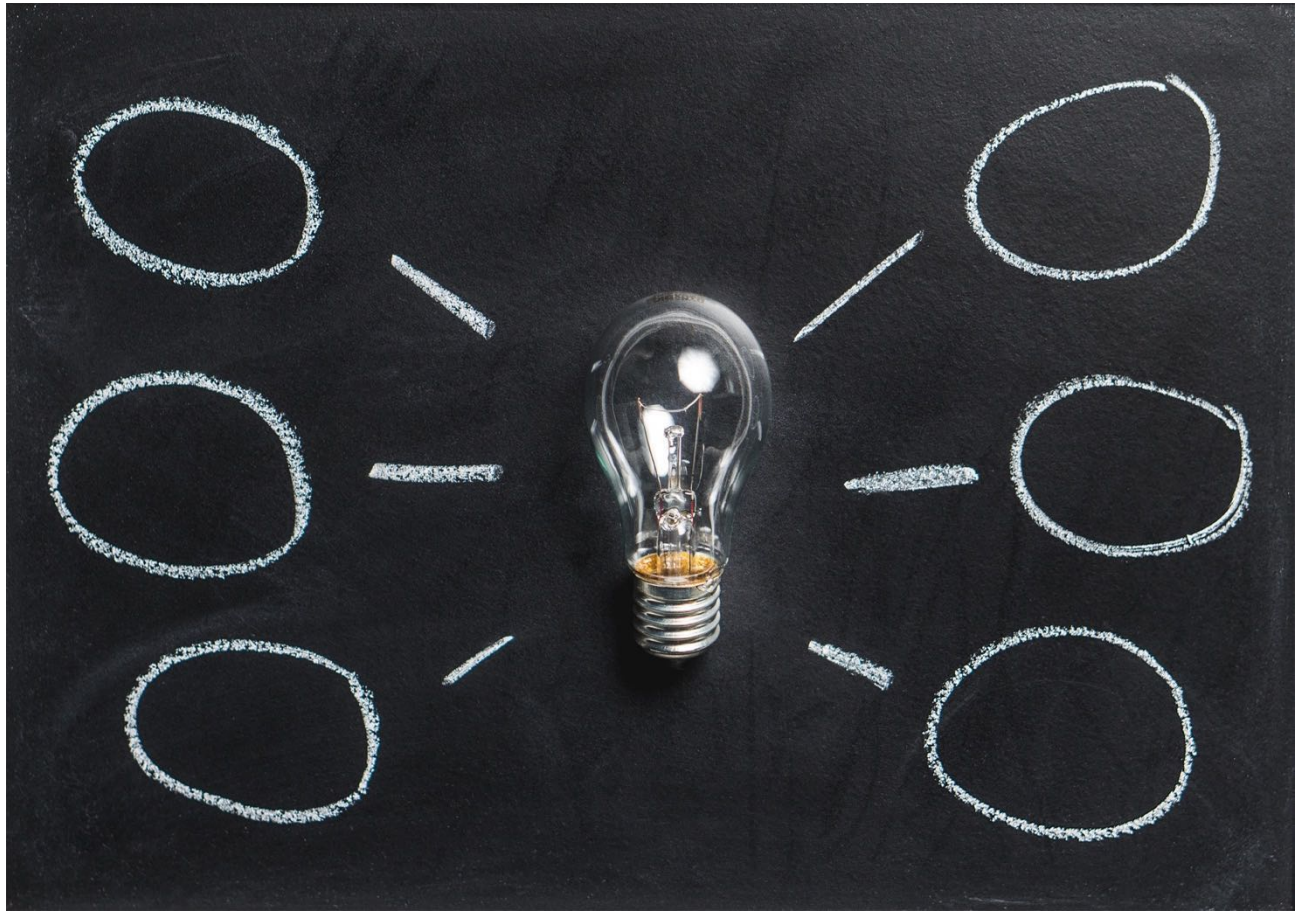
# Kriterien für ein attraktives Arbeitsumfeld

INNODREI

## Entwicklung fördern

In die Aus- und Weiterbildung von Mitarbeiter*innen zu investieren lohnt sich. Immer!

- **Angebot kommunizieren** – informiert eure Mitarbeiter*innen über Angebote und besprecht dies auch in euren Feedbackgesprächen.
- **Bildungslotse** – unterstützt eure Mitarbeiter*innen beim Finden passender und geeigneter Angebote.
- **Arbeitszeit** – Bildungszeit = Arbeitszeit, sorgt für einen niederschwelligen Zugang zu Bildungsangeboten



# Mini-Workshops

INNODREI

Sammelt in Kleingruppen Umsetzungsideen / Maßnahmen, wie ihr die folgenden Themenbereiche in eurem Bund / Verband attraktiver gestalten könnt.

**30 Minuten**

**6–10 TN je Thema**

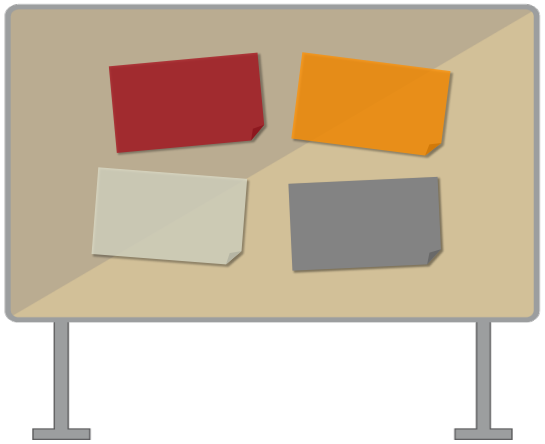
(1) Ermutigendes Arbeitsklima

(2) Gute Kommunikation / Feedback-Kultur

(3) Zusammenarbeit / Teamarbeit

(4) Work-Life-Balance

(5) Sicherer Arbeitsplatz / Organisationskultur



➔ Wählt für euch die TOP 3-5 Ideen / Maßnahmen aus!

➔ Welche Herausforderungen sind vor Umsetzung noch zu bewältigen?

# Präsentation im Plenum

INNODREI

Jede Gruppe stellt kurz ihre Ergebnisse vor.

(1) Gab es wesentliche Erkenntnisse?

(2) Welche sind unsere TOP 3 - 5 Ideen / Maßnahmen?

(3) Was ist für die Umsetzung noch zu beachten?

(4) Nachfragen / Ergänzungen aus dem Plenum

**5 Minuten je Gruppe**

Mit welchen Maßnahmen ermöglichen wir ein

**ermutigendes Arbeitsklima?**

Offenheit

positive Einstellung

Balance

Vertrauen

Selbstwirksamkeit
-> jede/r/alle kann/können etwas bewegen

Wertschätzung

Transparenz

Geschäftsführung muss im Balance sein

Teamsitzungen
persönliche Feedback-Möglichkeiten

office discount

Mit welchen Maßnahmen ermöglichen wir eine gute

**Kommunikation / Feedback-Kultur?**

Corona "Tür zu-Kultur" aufbrechen

Räume und Kontexte variieren

Teeküche informelle Plattform

Miteinander reden ermöglichen

Team Besprechungen (strukturiert)

Mit welchen Maßnahmen ermöglichen wir eine gute

**Zusammenarbeit / Teamarbeit?**

- Rituale (Espresso)

Gemeinsames Event / Veranstaltung

Austausch / Kommunikation
- Teammeetings Präsenz / digital

- Weihnachtsfeier
- Betriebsausflug
- Workshops

Gemeinsame Ziele festlegen

Mit welchen Maßnahmen ermöglichen wir einen

**sicheren Arbeitsplatz?**

Marketing

Politik

Eigenmittel erhöhen

Mitgliedsbeiträge erhöhen

andere Geldquellen

Rücklagen-management

langfristige Planungen

neue Geschäftsfelder

# Vielen Dank!

INNODREI

**www.innodrei.de**

**Jetzt den Newsletter abonnieren!**

**mail@innodrei.de**

**Finde uns auch hier:**

Innovationen ermöglichen. Organisationen DESIGNEN. Kultur verändern.

INNODREI

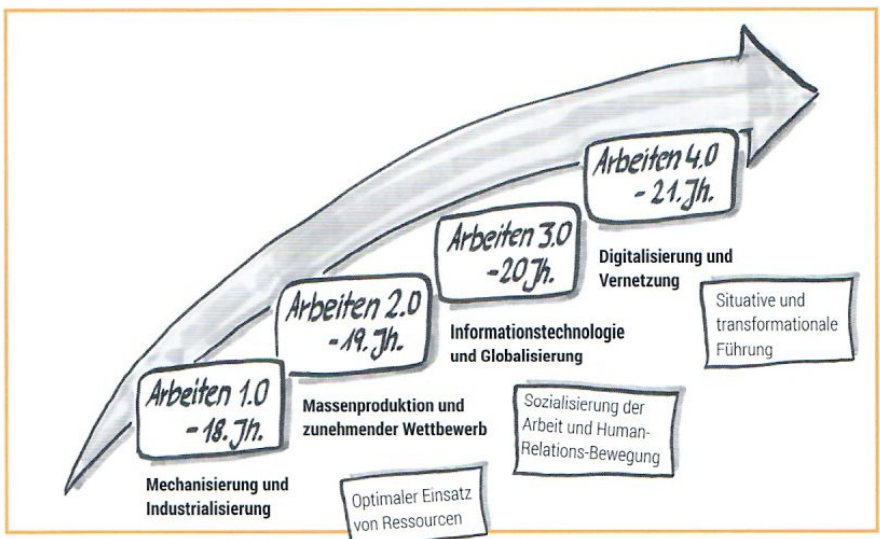
# Achtsamkeit - Stressregulation

Wie kann ich meine persönliche
Widerstandskraft stärken?

24.02.23 I Landessportbund NRW

# Der Weg zur Arbeit 4.0





# Was ist Stress?



Stress bezeichnet die eigene körperliche und psychische Reaktion sowie die wahrgenommene Belastung durch bestimmte äußere Reize (Stressoren). Stress dient dazu sich an verändernde Situationen und Umweltbedingungen anzupassen.



Quelle: www.hellobetter.de

# Eustress vs. Distress

INNODREI

| Eustress | Distress |
| --- | --- |
| - kurzfristige Anspannung | - langfristige Überlastung |
| - Herausforderungen, die man zu bewältigen weiß | - Überforderung, Bewältigungs-strategien fehlen |
| - leistungsfähiger, zusätzliche Kräfte werden aktiviert | - hilflos, handlungsunfähig Probleme werden nicht gelöst |
| - Entspannung, Pausen | - keine Entspannung, Pausen |
| - motiviert, optimistisch | - erschöpft, ängstlich |

# Negative Auswirkungen von Stress

INNODREI

## Was ist Achtsamkeit?



Das Gewahrsein, das entsteht, wenn wir unsere Aufmerksamkeit absichtlich auf den gegenwärtigen Moment richten – ohne zu urteilen.



Jon Kabat-Zinn

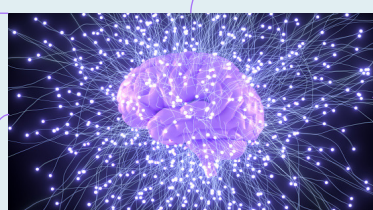
Du kannst die Welle nicht aufhalten, aber du kannst lernen zu surfen.

Jon Kabat-Zinn

# Effekte der regelmäßigen Achtsamkeitspraxis

INNODREI

- Reduziert Ängste
- Verbessert den Umgang mit (schwierigen Emotionen)



- Fördert Konzentrations- und Aufmerksamkeitsspanne
- Steigert das Körpergewahrsein
- Sorgt für Beruhigung

# Was ist Resilienz?

INNODREI

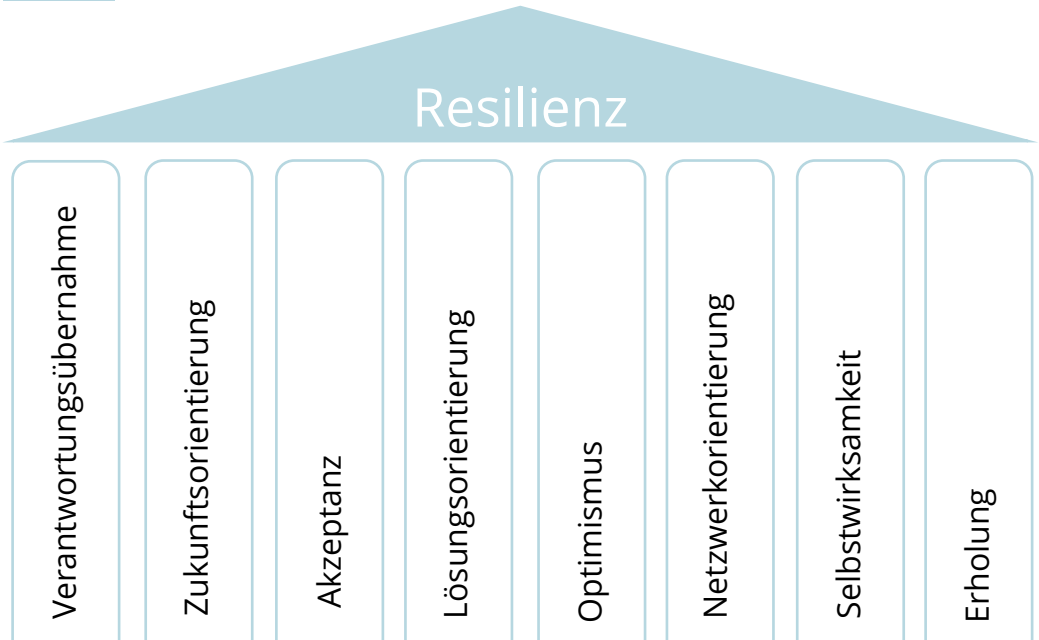
Psychische Widerstandskraft.

Das Immunsystem der Psyche.

Die Fähigkeit schwierige Lebenskrisen mit Hilfe erlernter persönlicher Ressourcen bewältigen zu können und gestärkt daraus hervorzugehen.

## Die 8 Schutzfaktoren der Resilienz

INNODREI



# INNODREI

# ACHTSAMKEITSHACKS

INNOVATIONEN ERMÖGLICHEN. ORGANISATIONEN ENTWICKELN. KULTUR VERÄNDERN.

# REFRAMING

INNODREI

## ABLAUF

Ein Bild kann in einem neuen Rahmen ganz anders aussehen und anders wirken. Reframing bedeutet einem Ereignis/Thema eine neue Bedeutung zu geben und damit einen neuen Rahmen darum zu konstruieren. Dadurch bekommt das Ereignis eine neue Bedeutung, welche neue Reaktion und neues Verhalten möglich macht.

Stelle Dir zum Reframing deines Themas folgende Fragen und schreibe deren Antworten auf.

. Was würdest du nicht lernen, gäbe es die Situation nicht?

. Welche deiner Fähigkeiten kannst Du im Umgang mit der Situation einsetzen?

. Was ist die positive Absicht?

Zum Abschluss:

. Wie geht es dir jetzt? Welche Veränderung nimmst Du an Dir wahr?

## ZIELSTELLUNG

. Optimismus
. Lösungsorientierung
. Perspektivwechsel
. Akzeptanz

## TEILNEHMER

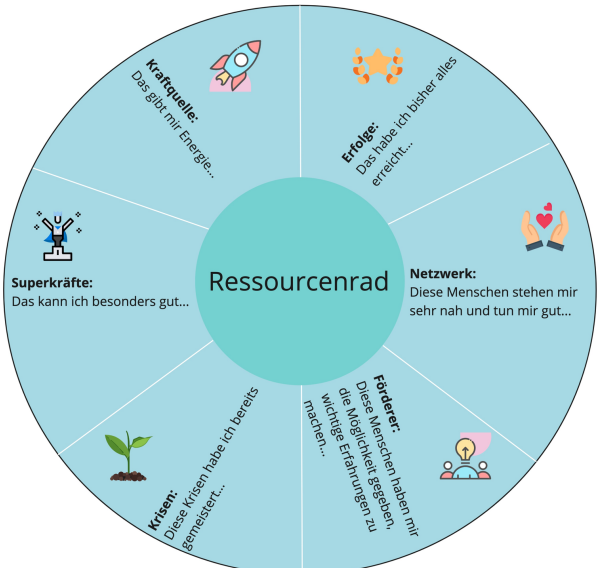
. Für Teams
. Für Einzelpersonen

## AUFWAND/MATERIAL

. Blatt Papier
. Stift

# RESSOURCENRAD

INNODREI




## ZIELSTELLUNG

. Krisenkompetenz stärken
. Selbstwirksamkeit
. Lösungsorientierung

## TEILNEHMER

. Für Teams
. Für Einzelpersonen

## ABLAUF

Das Bewusstsein über Deine Ressourcen hilft Dir dabei, diese in zukünftigen Krisen schneller und konstruktiver einzusetzen. Werde Dir Deiner eigenen Ressourcen bewusst, indem Du Dein individuelles Ressourcenrad erstellst:

# 5-4-3-2-1 GROUNDING

INNODREI

## ABLAUF

Wende den Blick von Deinem Bildschirm ab und setze Dich aufrecht hin.

. Benenne im Kopf 5 Dinge, die Du siehst.

. Schließe danach die Augen und nimm 4 Dinge wahr, die Du spürst.

. Nimm daraufhin 3 Dinge wahr, die Du hörst.

. Als nächstes konzentrierst Du Dich auf 2 Dinge, die Du riechst.

. Zuletzt wendest Du Deine Aufmerksamkeit auf eine Sache, die Du gerade schmeckst.

. Öffne danach die Augen wieder und nimm wahr, wie es Dir nun geht.

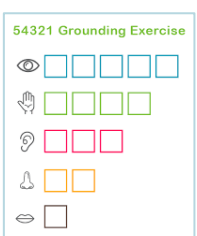
. Nun kannst Du ruhig, mit kühlem Kopf und neuem Fokus weiterarbeiten.

## ZIELSTELLUNG

. Die eigene Wahrnehmung schärfen
. Kleine Auszeit für den Kopf
. Fokus
. Beruhigung

## TEILNEHMER

. Für Teams
. Für Einzelpersonen



# HAPPY BEANS

INNODREI

## ABLAUF

Stecke zu Beginn des Tages 3 Bohnen in Deine linke Hosentasche.

. Jedes Mal, wenn etwas positives, schönes, zufriedenstellendes während Deines Arbeitstages geschieht, nimmst Du eine Bohne aus Deiner linken Hosentasche und steckst sie in Deine rechte Hosentasche.

. Zum Ende Deines Arbeitstages nimmst Du die 3 Bohnen aus deiner rechten Hosentasche heraus und erinnerst Dich an jeden positiven Moment, für den eine Bohne steht.

. Der Hack kann auch im Team angewendet werden, indem im wöchentlichen oder täglichen Meeting jeder von seinen „Happy Beans“ des Vortages berichtet.

## ZIELSTELLUNG

. Positive Ereignisse wahrnehmen
. Reflexion des Tages
. Innehalten
. Motivation im Team

## TEILNEHMER

. Für Teams in Verbindung mit täglichem/wöchentlichem Meeting
. Für Einzelpersonen

## AUFWAND / MATERIAL

. 3 Bohnen
. Hosentaschen

# BEAM ME UP, SCOTTY!

INNODREI

## ABLAUF

Wähle einen Ort aus, der für Dich für Lebensfreude, Leichtigkeit und Gelassenheit steht (bspw. Urlaubsort, die Lieblingswiese, etc.).
. Suche Dir ein Bild, ein Symbol, ein Andenken an diesen Ort und platziere es in Deiner Arbeitsumgebung.
. Wenn Du in Stress gerätst, sieh Dir Dein ausgewähltes Symbol an, schließe Deine Augen und beame Dich an Deinen Ort: Nimm die Freude und Gelassenheit wahr, die Du empfindest, wenn du dort bist. Rieche, höre und spüre Deinen Ort.
. Öffne die Augen und kehre mit Deiner Leichtigkeit zurück an Deinen Arbeitsplatz.
. Als Team könnt Ihr Euch auf einen gemeinsamen Ort festlegen, zu dem Ihr Euch zusammen beamt, wenn mal wieder Chaos herrscht.

## ZIELSTELLUNG

. Innehalten
. Beruhigung
. Umgang mit Stress
. Mentale Auszeit

## TEILNEHMER

. Für Teams
. Für Einzelpersonen

## AUFWAND/MATERIAL

. Bild, Symbol, Figur oder ähnliches, das für den persönlichen Ort der Leichtigkeit und Freude steht

# ZUNGENFOKUS

INNODREI

## ABLAUF

Wenn Du in einer Besprechung oder einem Gespräch mit Deinen Kollegen oder Deiner Führungskraft bist und es Dir aufgrund der vielen Themen, die Dich gerade beschäftigen schwer fällt, Dich zu konzentrieren, hilft Dir folgende Übung: Lege die Spitze Deiner Zunge an Deinen oberen Gaumen.
. Das bündelt Deinen Fokus und hilft dabei, Dich voll und ganz auf Dein Gegenüber zu konzentrieren.
. Zudem kannst Du diesen kleinen Trick auch anwenden, wenn es Dir bei der Ausarbeitung einer Aufgabe gerade schwer fällt, Dich darauf zu konzentrieren.

## ZIELSTELLUNG

. Fokus
. Aktives Zuhören

## TEILNEHMER

. Unbegrenzt
. Für alle in der Organisation

## AUFWAND/MATERIAL

. / .

# ZITRONEN-GESICHT

INNODREI

## ABLAUF

Setze Dich aufrecht auf Deinen Stuhl oder stelle Dich hin.

. Atme tief ein und spanne Deinen gesamten Körper an: winkle die Ellbogen an, zieh den Kopf zu Deinen Schultern, balle Deine Fäuste, spanne Deine Arme, Deine Oberschenkel und Deinen Po an. Ziehe Deine Augenbrauen fest zusammen und halte die Spannung sowie Deinen Atem an, solange du kannst.

. Dann lass alles gleichzeitig los und atme aus.

. Wiederhole diese Übung noch 2 weitere Male.

## ZIELSTELLUNG

. Entspannung
. Beruhigung
. Innehalten
. Abstand nehmen

## TEILNEHMER

. Unbegrenzt
. Kann in Teams und einzeln angewendet werden

## AUFWAND/MATERIAL

. / .

# FOKUSZEIT

INNODREI

## ABLAUF

Laut Studien wird man, speziell in größeren Büros, alle 2 Minuten gestört. Dabei dauert es zwischen 15 und 18 Minuten um gezielt und konzentriert in eine Thematik einzutauchen.

Bei der Fokuszeit geht es darum, eine Stunde am Tag festzulegen, z.B. zwischen 10 und 11 Uhr, in der nicht geredet wird: Kein Telefon, keine Meetings, kein Smalltalk, einfach absolute Stille. Das Team kann sich so gezielt Aufgaben in diese Zeit legen, die ungebrochene Konzentration erfordern. Dadurch schafft man nicht nur mehr, sondern fördert gleichzeitig die Kreativität und bewusstere Auseinander-setzung mit Themen.

## ZIELSTELLUNG

. Produktivität steigern
. Kreativität und Konzentration fördern

## TEILNEHMER

. im besten Fall alle Mitarbeiter eines Unternehmens
. alternativ die Mitarbeiter einer Abteilung

## AUFWAND / MATERIAL

. eine Stunde Zeit

# 7411-ATMUNG: BOX BREATHING

INNODREI

## ABLAUF

Wenn wir uns in Stresssituationen befinden reagiert unser Körper darauf unter anderem mit erhöhtem Puls, Schweiß und flacher, schneller Atmung. Um aus dieser Stresssituation heraus zu kommen, hilft ein bewusster Atem, der eine doppelt so lange Aus- als Einatmung beinhaltet und damit die Sauerstoffversorgung der Nerven wieder herstellt, Zellen repariert, beruhigt und Energie auflädt.

. So kannst Du dabei vorgehen:
Setze Dich aufrecht auf Deine Unterlage: Richte Deinen Rücken auf und richte Deine Stirn ganz leicht nach oben.
. Atme 4 Sekunden lang tief ein.
. Atme 7 Sekunden lang tief aus.
. Wende diesen Atemrhythmus für insgesamt 11 Minuten lang an.

## ZIELSTELLUNG

. Innehalten
. Fokus
. Stressreduktion
. Angstreduktion

## TEILNEHMER

. Unbegrenzt
. Für Teams und Einzelpersonen

## AUFWAND/MATERIAL

. ruhiger Ort

# DANKBARKEITSTAGEBUCH

INNODREI

## ABLAUF

Nimm Dir zum Ende des Tages bewusst Zeit, um Deinen Tag durch das Praktizieren von Dankbarkeit zu reflektieren.
Verwende dafür am besten einen Notizbuch oder einen Kalender und schreib dort hinein:
1. So war mein Tag: 🙂 😐 ☹️
2. Für diese 5 Dinge bin ich heute dankbar:

Fülle Dein Dankbarkeitstagebuch jeden Abend aus und mache damit diese Form der Selbstreflexion zu einem neuen Ritual. Alternativ kannst Du diese Übung auch gemeinsam mit Deinem Partner/Freunden durchführen, indem Ihr Euch gegenseitig die Beantwortung Eurer Fragen vorstellt. Zudem kannst Du diese Methode auch zum Check-In oder Check-Out in Deinen Team Meetings bei der Arbeit verwenden.

## ZIELSTELLUNG

. Optimismus stärken
. Fokus
. Selbstreflexion

## TEILNEHMER

. Unbegrenzt
. Für Teams und Einzelpersonen

## AUFWAND / MATERIAL

. ruhiger Ort
. Schreibmaterial

# INTENTION OF THE DAY

INNODREI

## ABLAUF

Nimm Dir etwas zu schreiben und schreibe Deine Intention/Dein Ziel des Tages auf. Unter welches Motto willst Du den Tag stellen? Was willst du heute ausprobieren/umsetzen? Was kannst du heute schönes erleben?

Wichtig dabei ist es, dass es sich um ein Ziel handelt und sei Dir dabei dessen bewusst: Es geht um die Verfolgung dieses Ziels und nicht zwingend um das Erreichen.
Diese Übung eignet sich sehr gut als Morgen-Ritual zum Start in den Tag. Du kannst das sowohl beruflich als auch privat anwenden. Die Fragestellung eignet sich auch hervorragend für einen achtsamen und fokussierten Start in ein Teammeeting.

## ZIELSTELLUNG

. Zielorientierung
. Fokus
. Zukunftsorientierung
. Verantwortungsübernahme

## TEILNEHMER

. Unbegrenzt
. Für Teams und Einzelpersonen

## AUFWAND/MATERIAL

. Ruhiger Ort
. Schreibmaterial

# ENERGIETANKSTELLE

INNODREI

## ABLAUF

Pausen sind ein wichtiger Bestandteil sowohl des beruflichen als auch privaten Alltags.
Nur wer Phasen der Regeneration einlegt, ist nachhaltig leistungsfähig.
Plane deshalb zu Beginn eines jeden Tages Deine Pausen. Frage Dich hierzu:
1. Was gibt mir grundsätzlich Energie und Kraft?
2. Wie kann ich das in meinen heutigen Tag integrieren?
3. Wann nehme ich mir Diese Zeit?

Blockiere Dir diese Zeit bewusst in Deinem Kalender.

## ZIELSTELLUNG

. Erholung
. Fokus
. Verantwortungsübernahme

## TEILNEHMER

. Unbegrenzt
. Für Teams und Einzelpersonen

## AUFWAND/MATERIAL

. Das, was Du für eine erholsame Pausengestaltung brauchst
. Kalender

# LET'S SMILE

INNODREI

## ABLAUF

Studien zeigen, dass das Ausüben eines Lächelns unseren Hormonspiegel verändert. Es sorgt für Entspannung und senkt das Schmerzempfinden.

Schenke einerseits Dir selbst jeden Tag ein Lächeln, wenn du morgens vor dem Spiegel stehst. Und schenke andererseits auch jeden Tag einem Deiner Mitmenschen (wenn du mutig bist, sogar einer fremden Person) ein ganz bewusstes Lächeln.

## ZIELSTELLUNG

. Optimismus
. Akzeptanz
. Netzwerkorientierung
. Lösungsorientierung

## TEILNEHMER

. Unbegrenzt
. Für Teams und Einzelpersonen

## AUFWAND/MATERIAL

. Spiegel
. Jemanden zum Anlächeln ☺

# HIGH POWER POSE

INNODREI

## ABLAUF

Wenn mal wieder eine schwierige Aufgabe oder Situation auf dich zu kommt, du aufgeregt bist. Oder ängstlich und unsicher, dann nimm eine der unten angezeigten High Power Poses für 2 Minuten ein.
Studien zeigen, dass durch das Ausüben dieser siegerhaften Körperhaltung der Testosteronspiegel des Körpers steigt und somit das Selbstbewusstseinsgefühl gesteigert wird.

## ZIELSTELLUNG

. Optimismus
. Akzeptanz
. Lösungsorientierung
. Selbstwirksamkeit

## TEILNEHMER

. Unbegrenzt
. Für Teams und Einzelpersonen

## AUFWAND/MATERIAL

. / .

# ZEITANALYSE

INNODREI

## ABLAUF

Die Zeit ist ein wertvolles Gut. Achtsamkeit hilft Dir dabei, mit diesem Gut auf eine für Dich gesunde und zufriedenstellende Art umzugehen. Die bewusste Betrachtung Deiner Zeit kannst Du im Rahmen einer Zeitanalyse vornehmen. Du kannst sie wie folgt durchführen:

1. Skizziere Deinen Alltag:

| Tätigkeit | Zeitaufwand | Gefühl dabei |
|---|---|---|

2. Blick auf Deine Skizze:

a) Was kostet mich viel Zeit? Muss ich das wirklich tun? Kann mich jemand unterstützen? Was und wie kann ich das anders machen?

b) Wofür nehme ich mir keine Zeit? Warum? Wie kann ich das in meinen Alltag integrieren?

## ZIELSTELLUNG

. Lösungsorientierung schärfen
. Verantwortung übernehmen
. Achtsamen Umgang mit Zeit fördern

## TEILNEHMER

. Einzelpersonen
. Gruppe/Team

## AUFWAND / MATERIAL

. eine Stunde Zeit
. Schreibmaterial

INNODREI

# ZAUBERFRAGE

## ABLAUF

Die Frage „Will ich das?“ kann durch die Betonung einzelner Elemente davon Deinen Blickwinkel auf ein bestimmtes Thema erweitern und hilft Dir damit Deine Wahrnehmung zu schärfen als auch konkrete Anpackpunkte daran abzuleiten.

Betrachte hierzu Dein Thema und stelle Dir dabei folgende 3 Fragen:

1. „**WILL** ich das?“
2. „Will **ICH** das?“
3. „Will ich **DAS**?“

Leite nun anhand Deiner Antworten konkrete Handlungs- und Lösungs-möglichkeiten ab.

## ZIELSTELLUNG

. Wahrnehmung steigern
. Zur Reflektion anregen
. Verantwortung übernehmen
. Entscheidungen treffen
. Selbstwirksamkeit

## TEILNEHMER

. Einzelpersonen
. Gruppen/Teams

## AUFWAND / MATERIAL

. 5-15 Minuten
. Etwas zu Schreiben

# Fortbildungen Phase II (11:00 – 12:45 Uhr)

| Nr. | Titel | Referent*in | Raum |
|---|---|---|---|
| 3. | Erfolgreich Führen und Kommunizieren im Digitalen Zeitalter | Ronnie Goertz (Innodrei) | Mehrzweck-halle |
| 4. | Entscheidungsfindung in Krisenzeiten | Simona Waibel (Innodrei) | U10/11 |

INNODREI

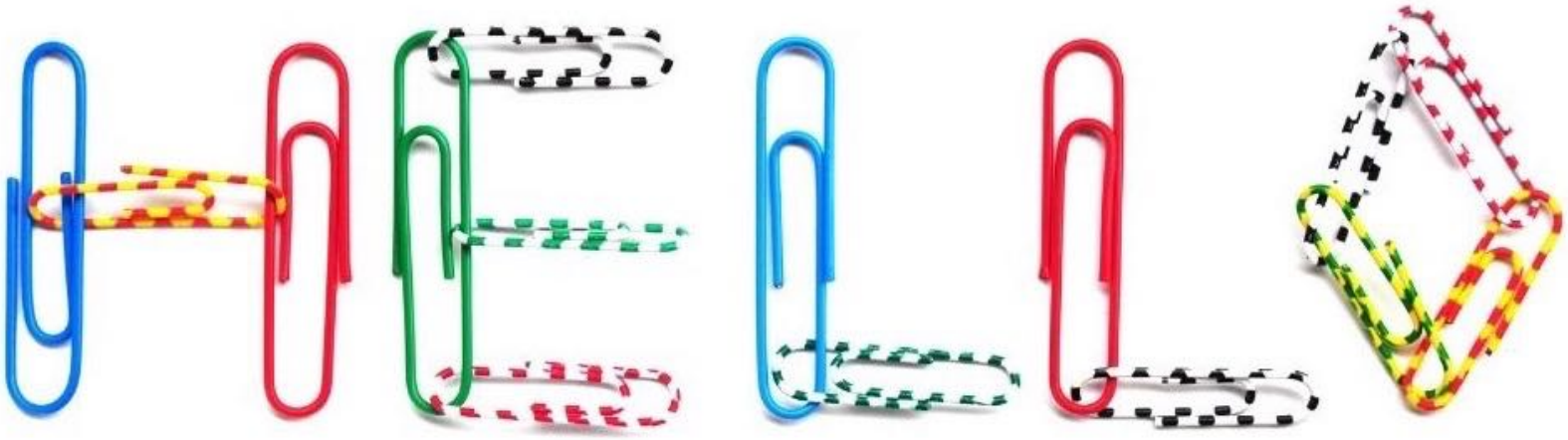
# Erfolgreich führen und kommunizieren im digitalen Zeitalter

Den Menschen im Fokus behalten...

24.02.2023 | LSB NRW - GF-Tagung

# Begrüßung

INNODREI



Innovationen ermöglichen. Organisationen Designen. Kultur verändern.

# Über mich...

INNODREI

**Ronnie Goertz**
Berater, Coach und
Kulturarchitekt

*„Ich bin 46 Jahre alt, verheiratet, Patchworker mit zwei erwachsenen Kindern sowie einem 14-jährigen Teenager und lebe im Kreis Heinsberg.*

*Die Welten der **Corporates** und der **Non-Profit-Organisationen** habe ich gleichermaßen kennenlernen dürfen.*

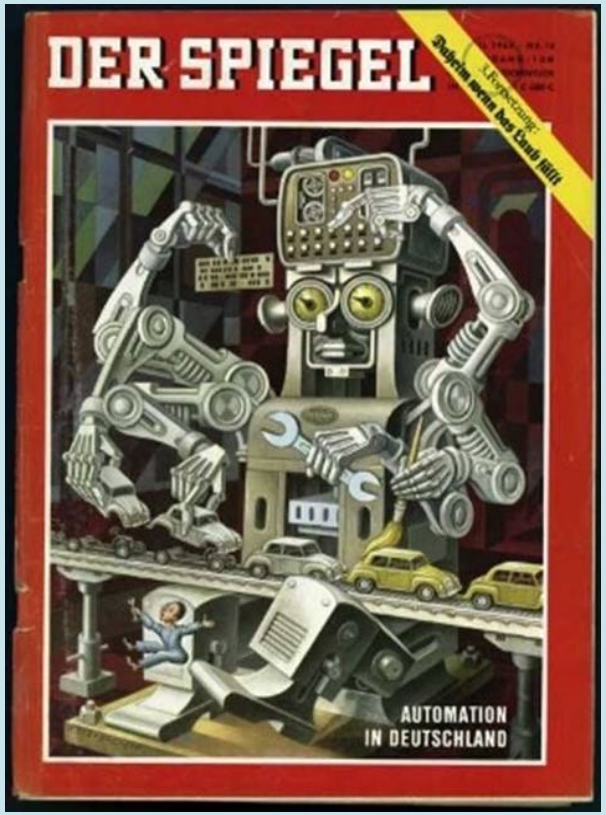
*Mehr als 10 Jahre Erfahrung als Führungskraft im **Bankenbereich** und als Vorstand einer **Sportorganisation** kombiniere ich heute mit einer agilen sowie sinn- und menschenorientierten Denkwelt.*

*Als Kulturarchitekt begleite ich mit meiner empathischen und systemischen Grundhaltung Menschen und Organisationen lösungsfokussiert durch **Veränderungs- und Transformationsprozesse.“***

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Innovation | Big Data | Chief Digital Officer | Venture Capital | Internet of Things |
| Design Thinking | Pitch | Start-up | VUCA World | Industrie 4.0 |
| Autonomous Cars | Robotics | Disruption | Home Office | Coworking Space |
| Business Model | Video Call | Virtual Reality | Silicon Valley | Automation |
| Artficial Intelligence | Chatbots | New Work | Social Media | Digital Strategy |

# Digitale Transformation

INNODREI




Spiegel 1964

Spiegel 1978

Spiegel 2016

Innovationen ermöglichen. Organisationen Designen. Kultur verändern.

# Digitale Transformation

INNODREI

Quelle: ARAG Trend 2017 Digitalisierung - https://www.arag.com/de/presse/pressemitteilungen/group/00402/

Quelle: Randstad Deutschland, Randstad Employer Brand Research 2017, https://www.haufe.de/media/digitalisierung-der-arbeitswelt_420422.html

Innovationen ermöglichen. Organisationen Designen. Kultur verändern.

# Den Menschen im Fokus behalten…

INNODREI

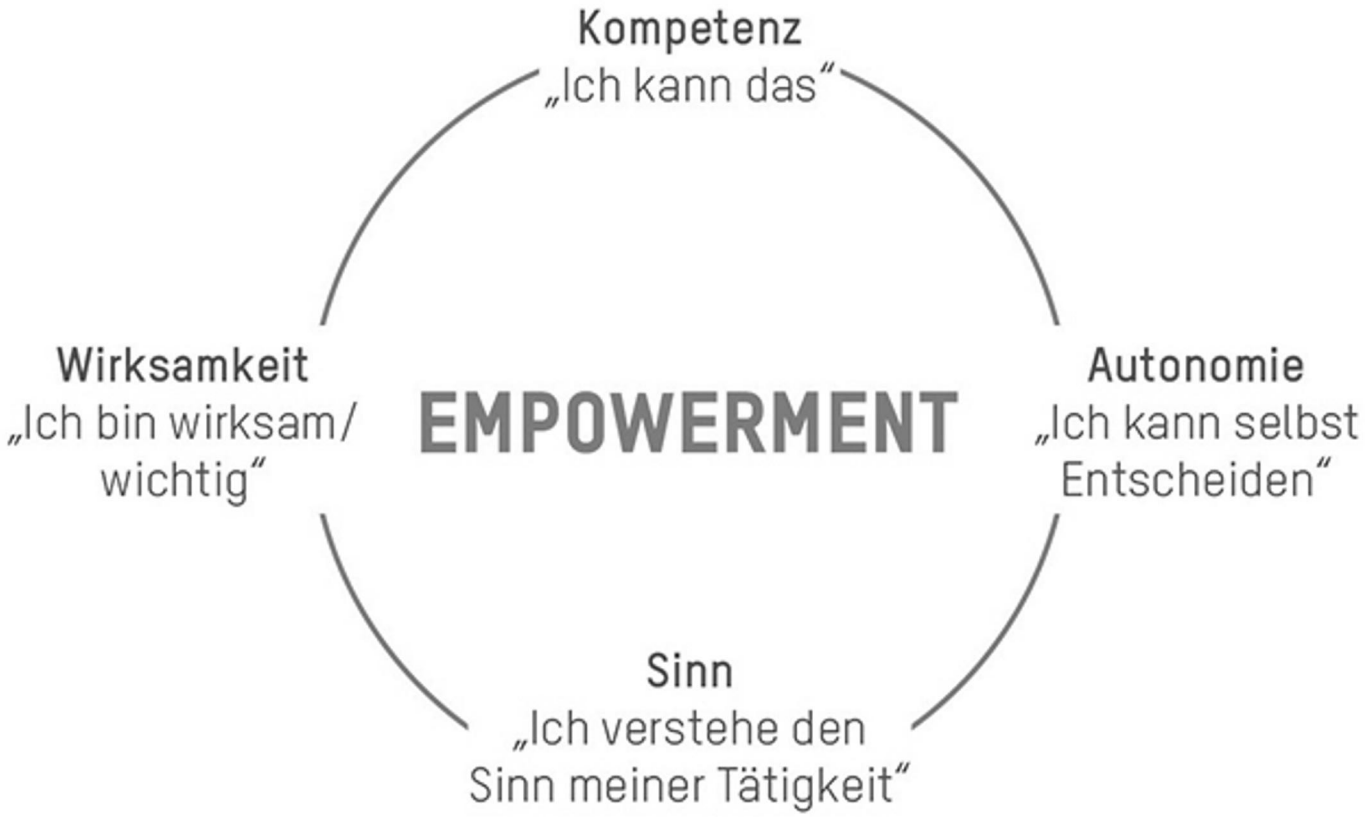
» Die Herausforderungen der digitalen Transformation werden Organisationen nicht nur auf der rein organisationalen Ebene lösen können.

Es bedarf Veränderungen in der Art und Weise der Zusammenarbeit und der Führung.

Der Mensch rückt in den Fokus! «

# Psychologisches Empowerment

INNODREI




Quelle: Joachim Simon in Anlehnung an Prof. Dr. Carsten C. Schemuly - https://www.joachimsimon.info/2018/04/13/soll-ich-bleiben-oder-kuendigen/

INNODREI

# Was hat Kultur mit der digitalen Transformation zu tun?

Innovationen ermöglichen. Organisationen Designen. Kultur verändern.

# CULTURE EATS STRATEGY FOR BREAKFAST

Peter **DRUCKER**

# Kultur…

INNODREI

»

Kultur ist entweder das größte Hindernis
oder aber der stärkste Beschleuniger
digitaler Transformation, wie auch von Innovation.

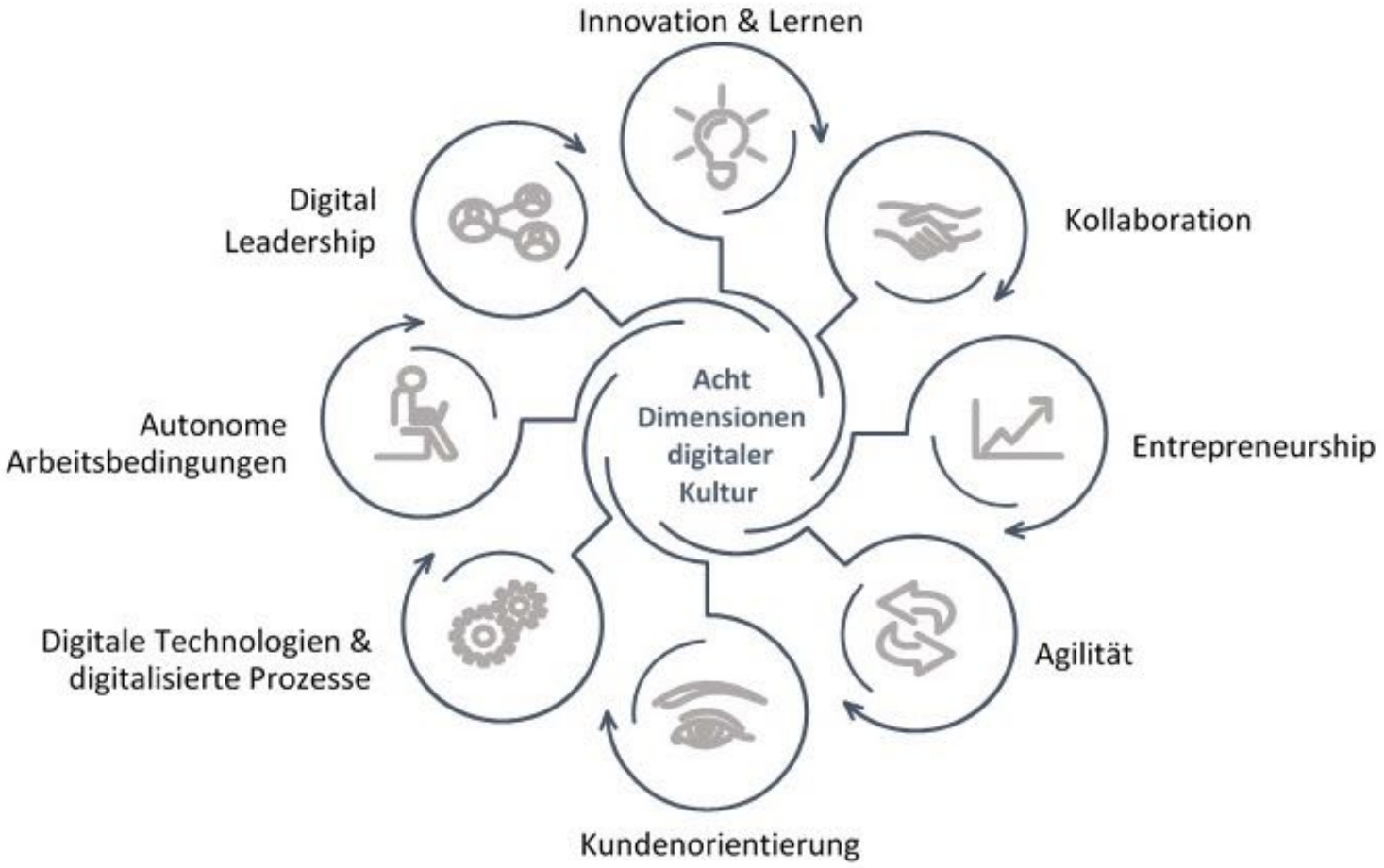
Viele Manager glauben, dass ihre Unternehmenskultur
bereits digital sei. Aber wenn man ihre Mitarbeiter fragt,
dann sehen die das völlig anders.

«

Quelle: Digitalanalyst Brian Solis

# Digitale Kultur

INNODREI

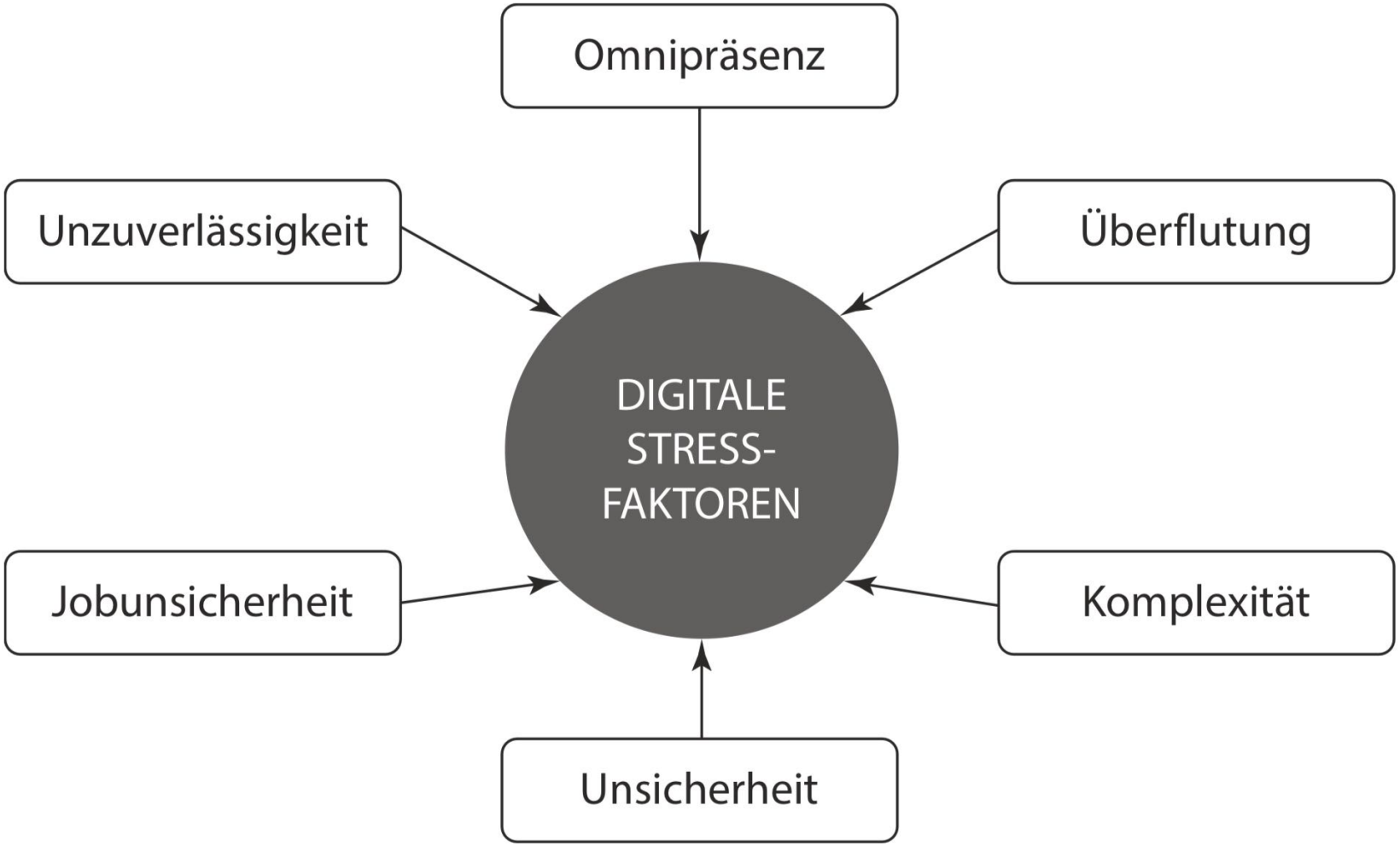



Quelle: Capgemini

Innovationen ermöglichen. Organisationen Designen. Kultur verändern.

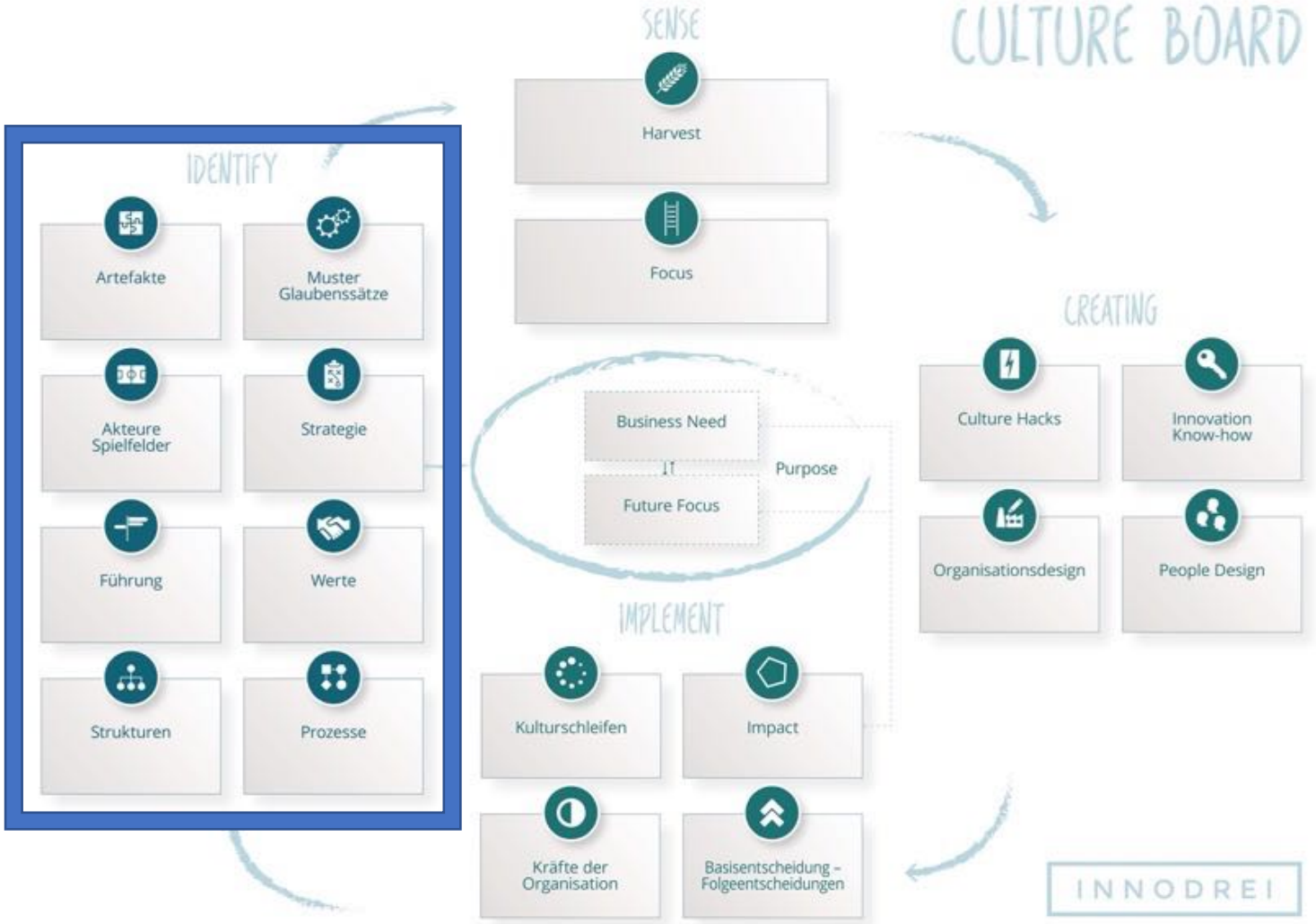
# Digitale Stressfaktoren

INNODREI



# Das Innodrei Culture Board

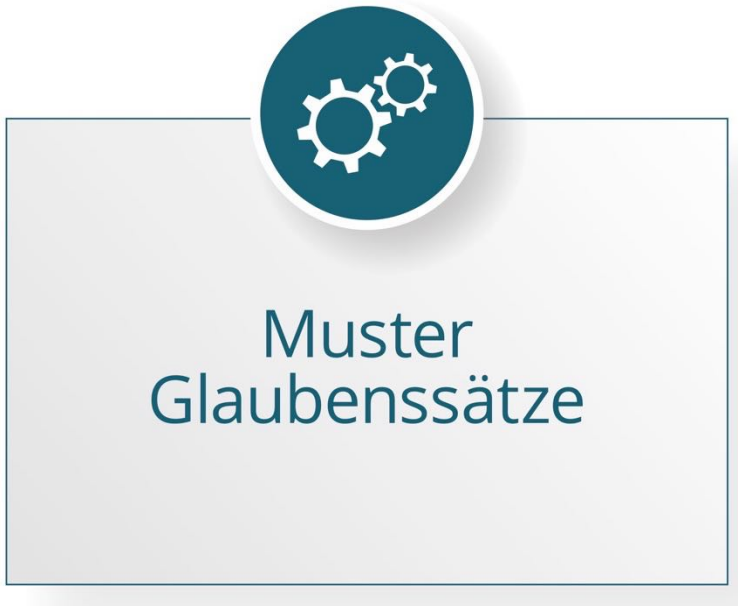
INNODREI




Innovationen ermöglichen. Organisationen Designen. Kultur verändern.

# Identify

INNODREI



# Mindset

INNODREI

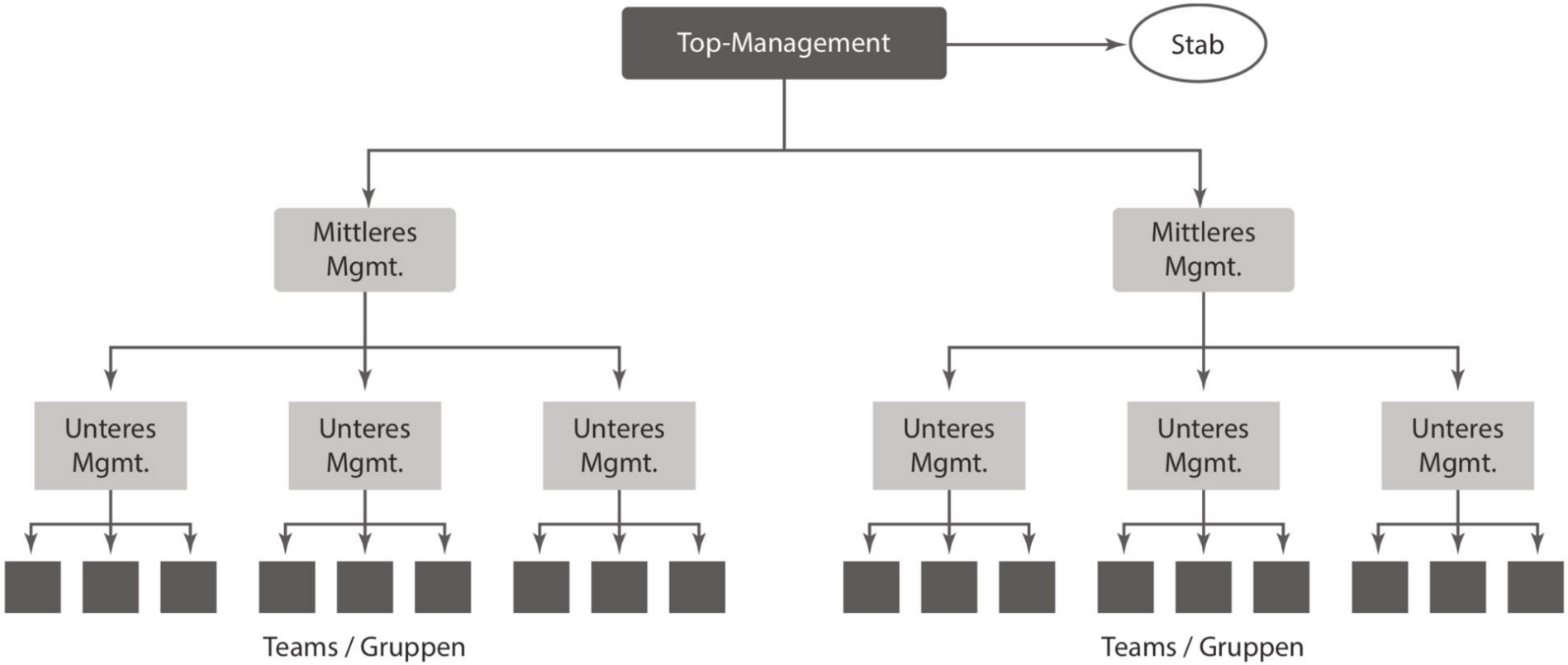
Quelle: https://karlhosang.de/growth-mindset/

# Identify

INNODREI

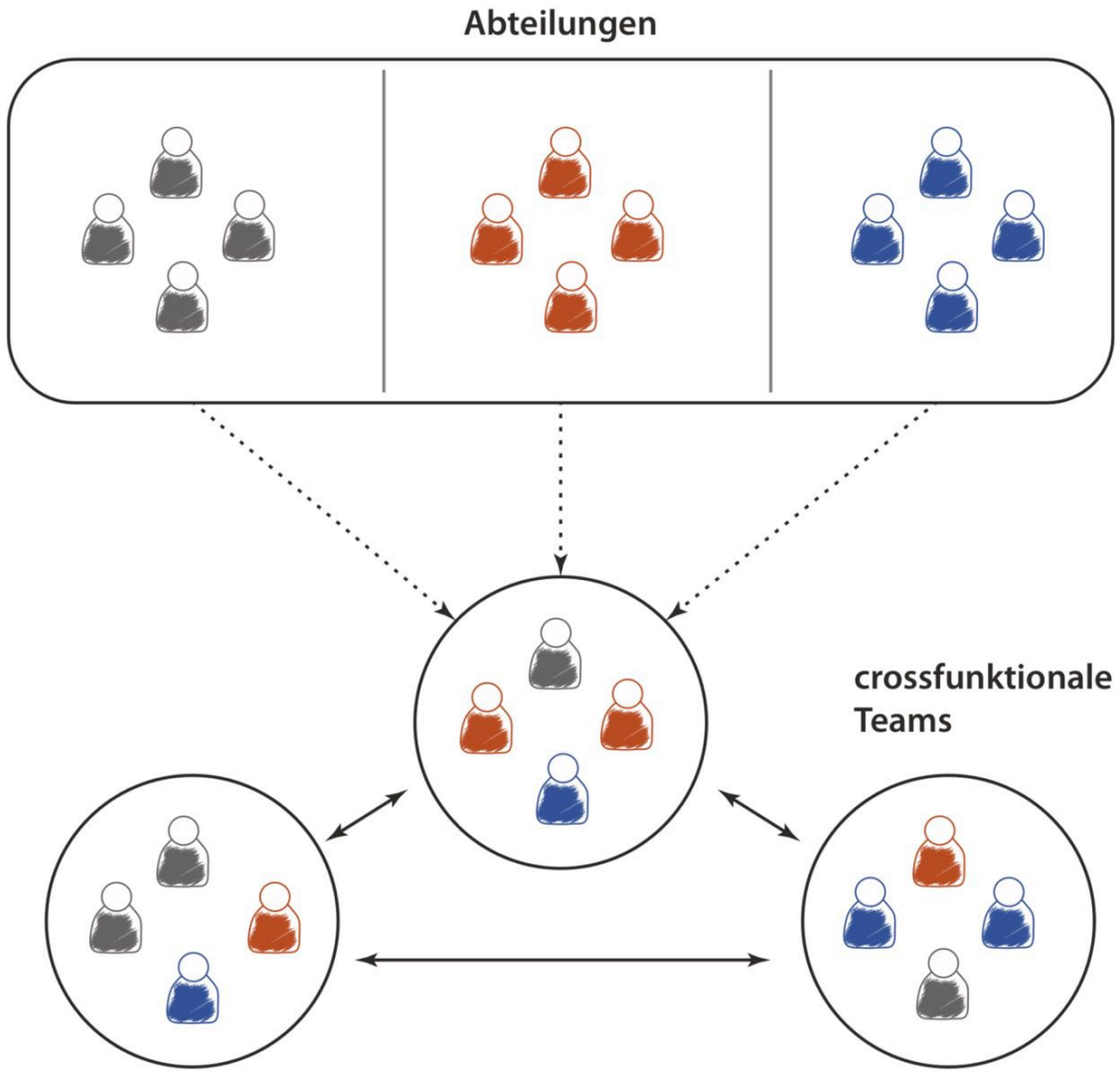
# Pyramidenförmige Linienorganisation

INNODREI



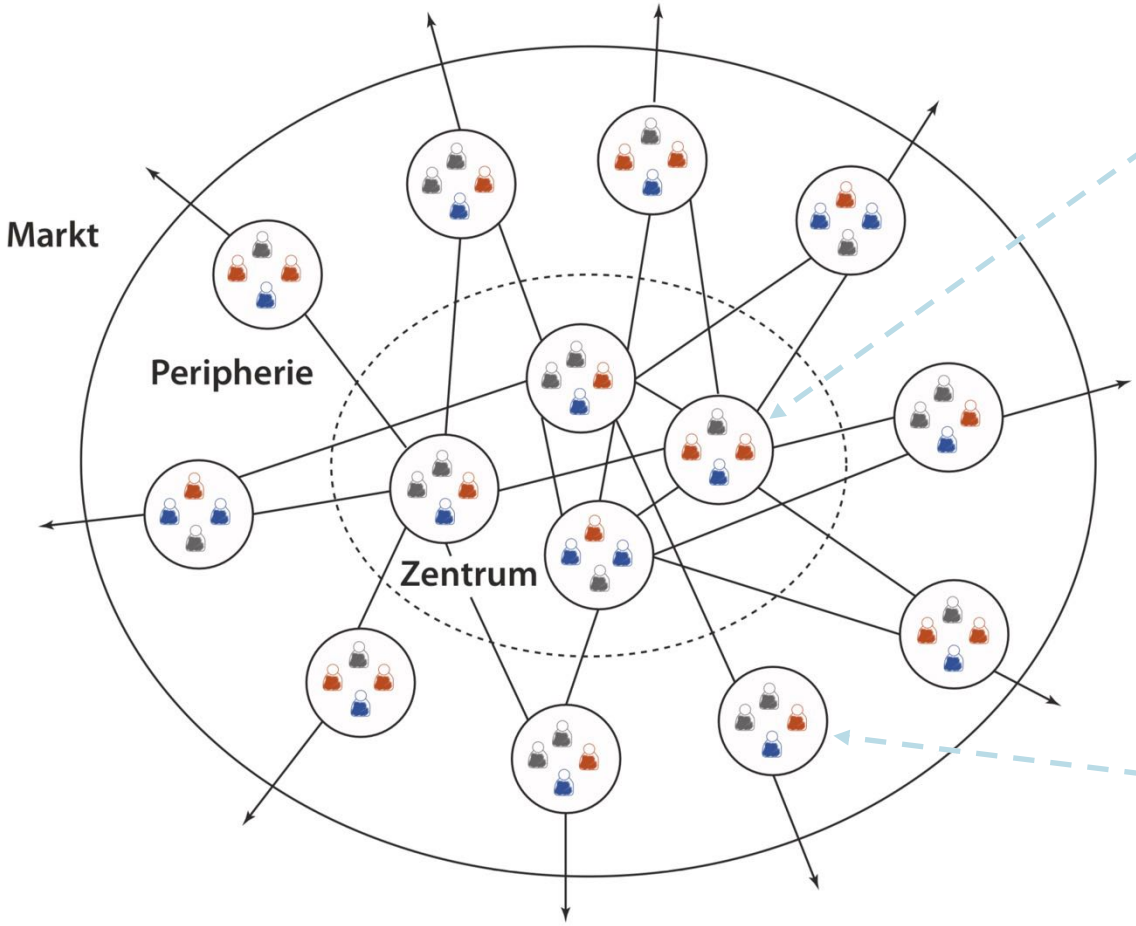
# Crossfunktionale Teams

INNODREI



# Dynamikrobuste Organisation

INNODREI




Zentrale Zellen, die Dienstleistungen für die Peripherie übernehmen, z.B. Personal, Recht, IT, andere Expertencenter.

Funktional integrierte Teams mit einem direkten Zugang zum Markt und autarker Entscheidungshoheit.

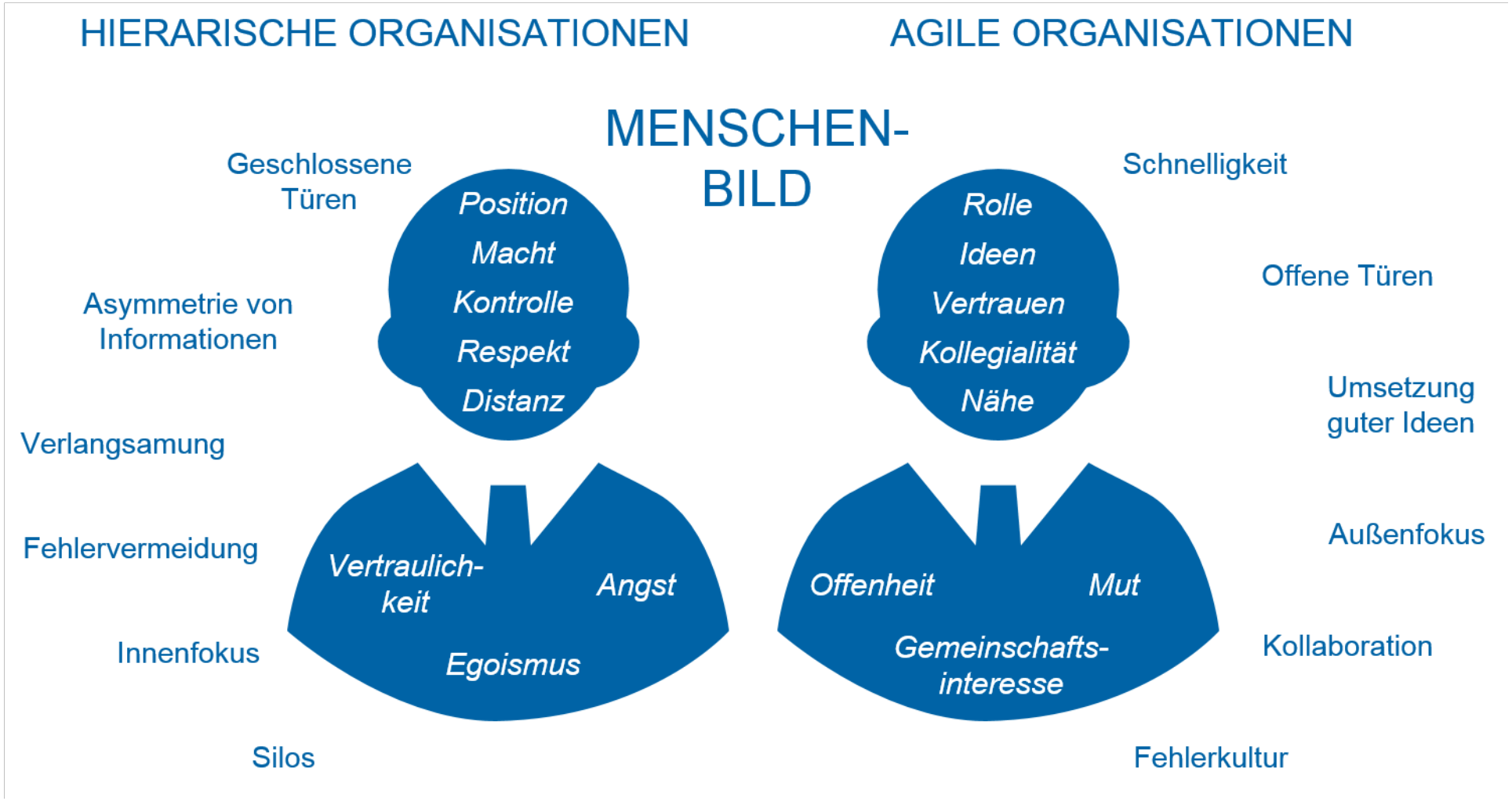
Quelle: Melanie Hasenbein, Der Mensch im Fokus der digitalen Arbeitswelt, 2020 – Dynamikrobuste Organisation in Anlehnung an Pfläging, 2019

# Identify

INNODREI

# Werte und Haltung

INNODREI



# Identify

INNODREI

# Transformationale Führung

INNODREI

- **Vorbild sein und Vertrauen aufbauen**
- **Herausfordern und Sinn stiften**
- **Kreativität und Teamgeist fördern**
- **Persönliches Wachstum bewirken**

# Wunsch vs. Wirklichkeit

INNODREI

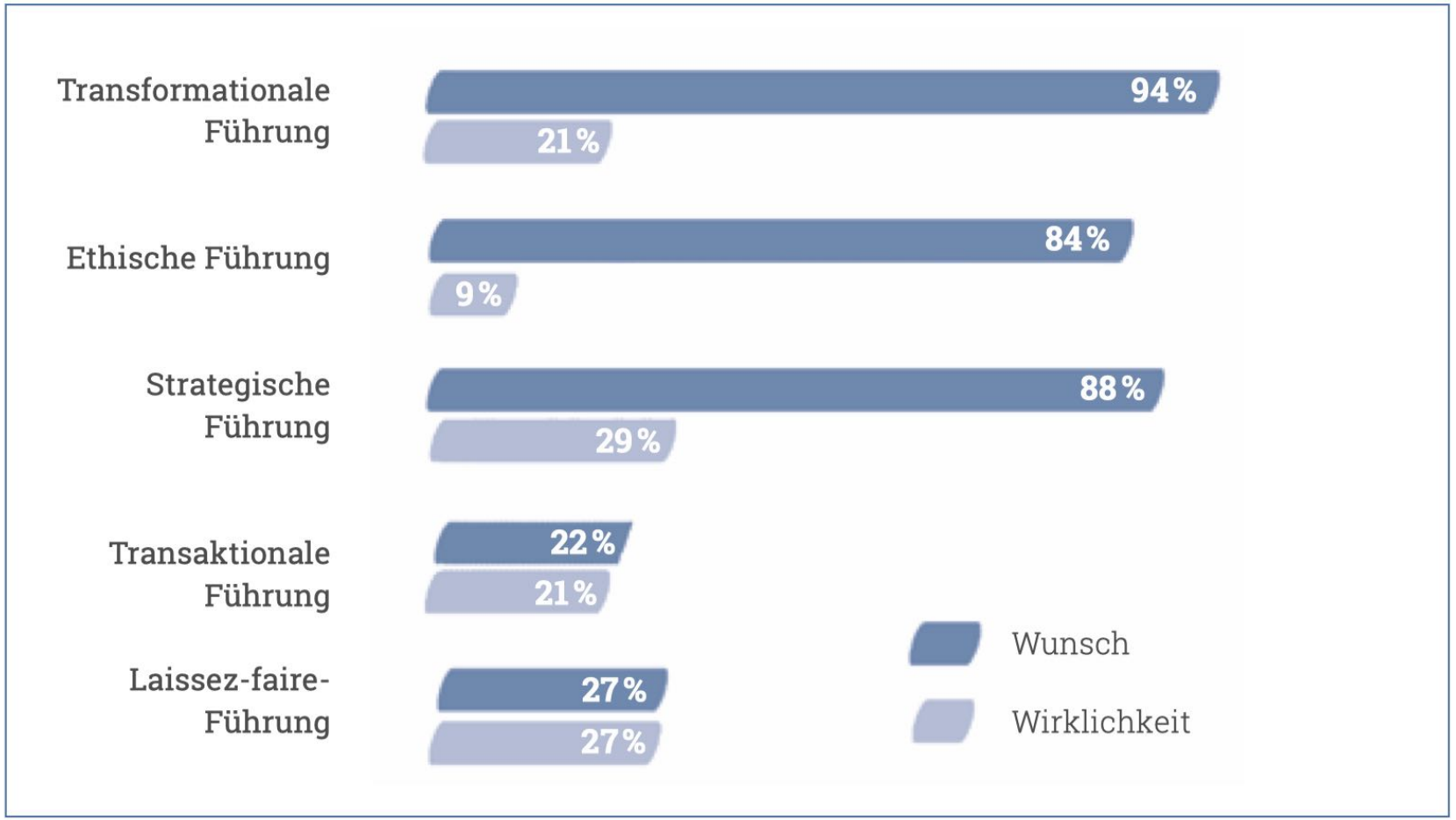



Abb.: Welchen Führungsstil sich Fachkräfte wünschen – und wie sie geführt werden

Quelle: Kienbaum / Stepstone 2018

# Klassische vs. Agile Führung

INNODREI

## Klassische Führung

Hierarchische Führung
dank Macht

- Absolute Fachkompetenz
- Arbeiten im Wasserfallprinzip
- Vorgabe Strategie, Ziele und Vorgehensweise
- Führungskraft besitzt Entscheidungshoheit
- Ideen der Mitarbeiter sind unerwünscht
- Fehler sind unerwünscht
- Führung durch Fachkompetenz
- Widersprüche sind nicht erlaubt
- Detaillierte Vorgaben
- Kontrolliere dein Team

vs.

## Agile Führung

Dienende Führung
dank Vorbild

- Betrachte die Dinge ganzheitlich
- Nutze Iterationen
- Arbeite an Kultur- & Organisationsentwicklung und vermittle die Vision
- Sorge für schnelle Entscheidungen
- Fördere eine starke Feedback- und Fehlerkultur
- Initiiere Kontakt & Kommunikation im Team
- Entwickle deine Mitarbeiter individuell & stärkenorientiert
- Wende agile Methoden an
- Sei offen für Veränderung
- Vertraue deinem Team

# Beispiel: Axel Springer

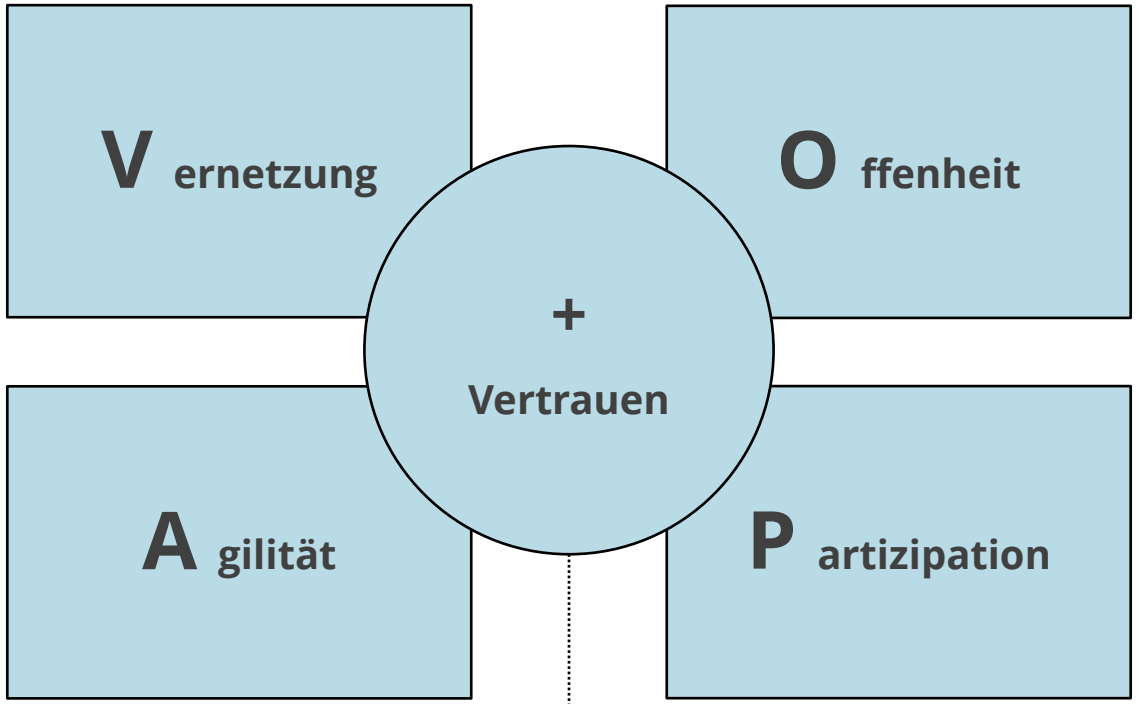
INNODREI

Quelle: Axel Springer SE

# VOPA+ als Führungsmodell

INNODREI

- Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit fördern
- Austausch suchen und Netzwerke bilden
- Vernetzung von Menschen im Unternehmen fördern




- Offen für Neues sein
- Auf „Augenhöhe“ agieren
- Feedbackkultur etablieren
- Offen und transparent kommunizieren
- Entscheidungen & Gründe transparent machen

- flexibles Vorgehen
- schnelles (re)agieren
- Offen für Ideen sein
- Mit Lösungsansätzen experimentieren
- aus Erfahrungen lernen
- Bottom-up Initiativen

- Handlungsspielräume geben
- Aufgaben und Verantwortung delegieren
- Fehlerkultur etablieren
- Kollektive Intelligenz
- mehr Coach, weniger Chef

- Loslassen, Mitarbeiter machen lassen
- An Motivation und Kompetenz der Mitarbeiter glauben
- Vertrauensvolles Handeln vorleben und fördern
- Psychologische Sicherheit schaffen

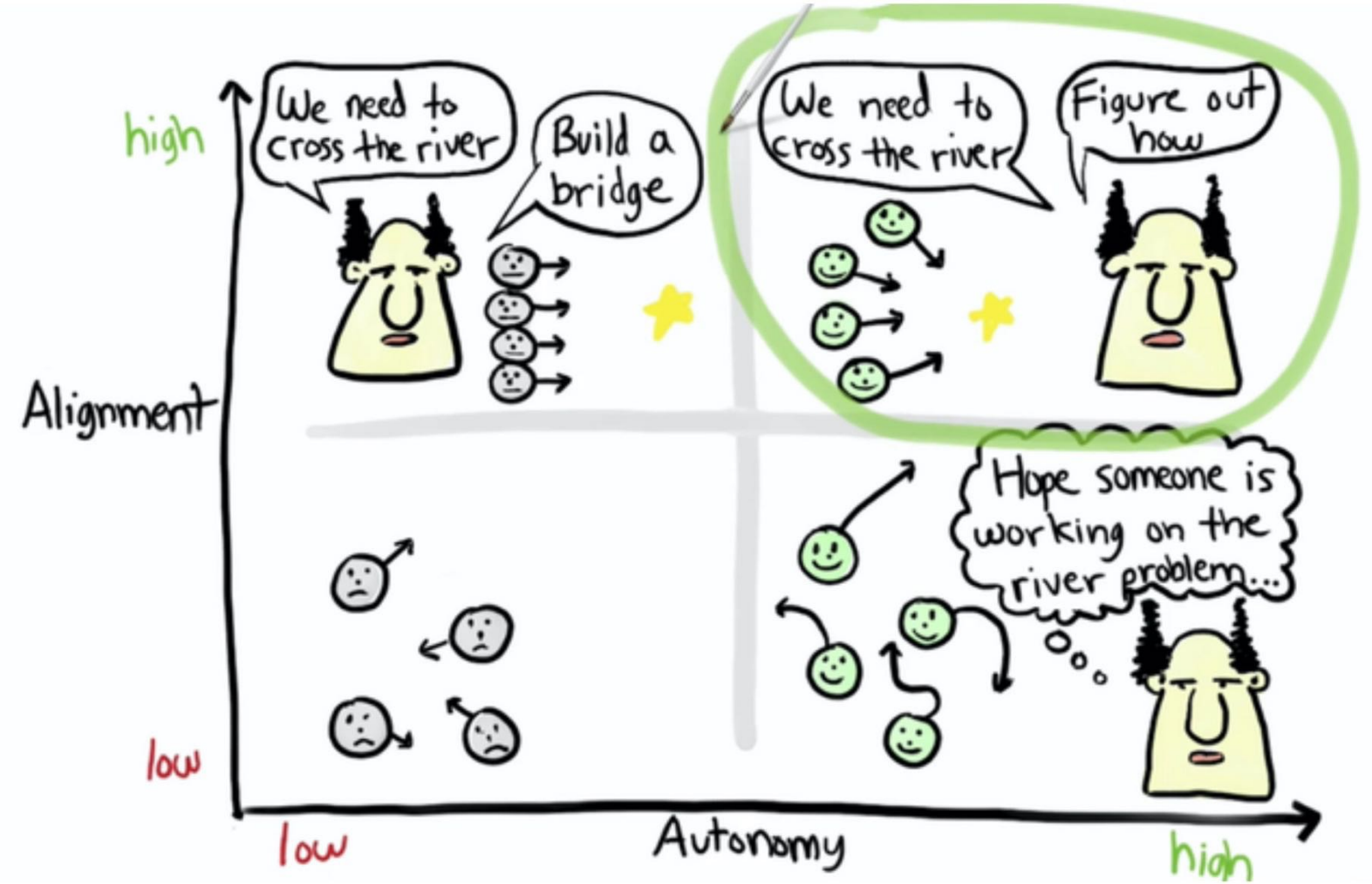
Quelle: Petry (2019) basierend auf Petry (2014) und Buhse (2014)

# Bedeutung von Vertrauen

- Vertrauen stärkt die Leistungsfähigkeit und Motivation und führt so zu besseren Ergebnissen.
- Vertrauen ist ein Garant für gute Kooperation, die in kollaborativen Settings unabdingbar ist.
- Vertrauen gibt Sicherheit. Es hilft dabei, Unsicherheiten und Ängste auszuhalten und sich öffnen zu können.
- Vertrauen ist die Basis für Kreativität. Aus ihr entsteht Mut und Experimentierfreudigkeit.
- Wechselseitiges Vertrauen macht stark, denn es fördert den Glauben daran, dass eine Gruppe gemeinsam ihr Ziel erreichen kann.

# Orientierung geben & Vertrauen schenken

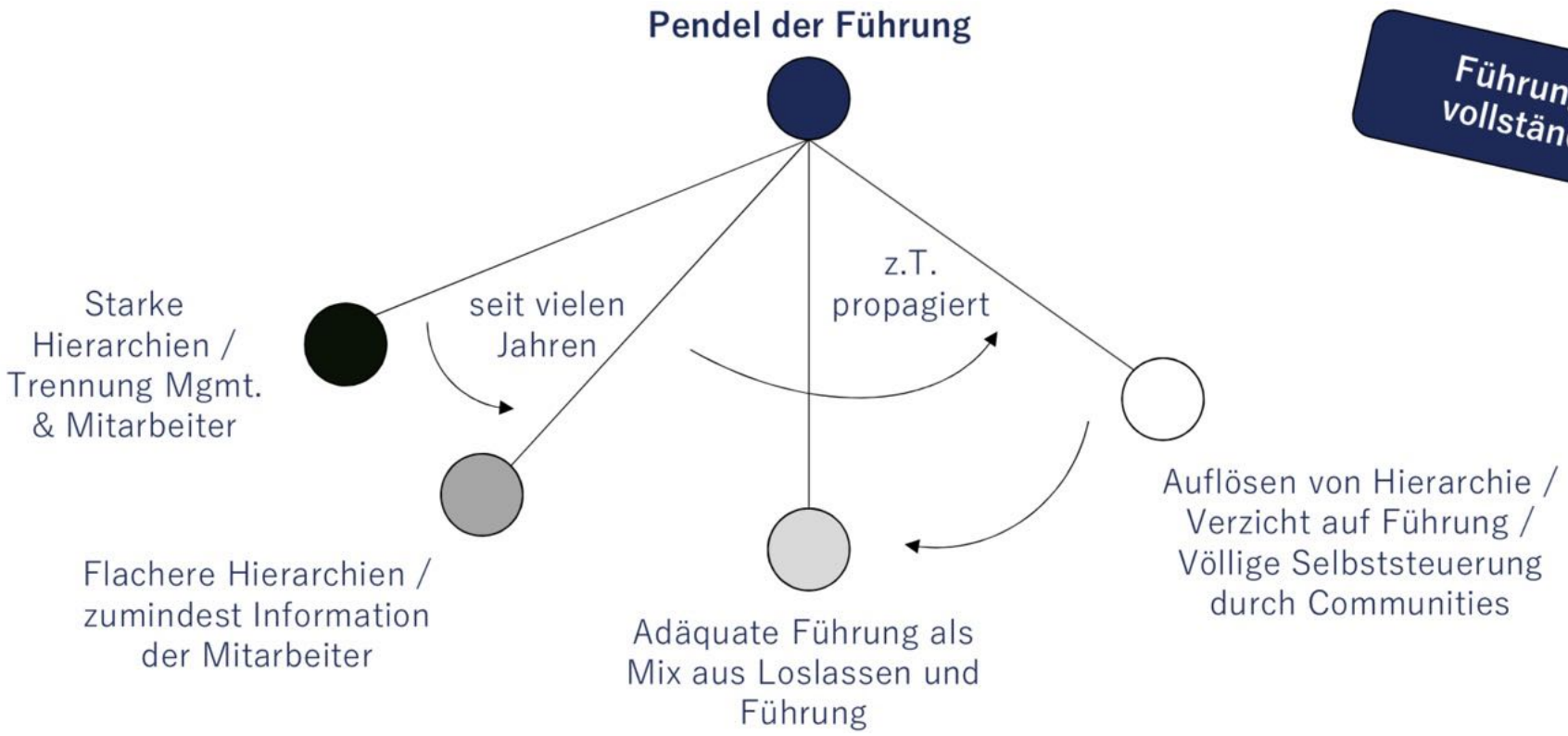
INNODREI




Quelle: Henrik Kniberg – Crisp – Agile & Lean Coach

# Kontrolle aufgeben – Führung behalten

INNODREI

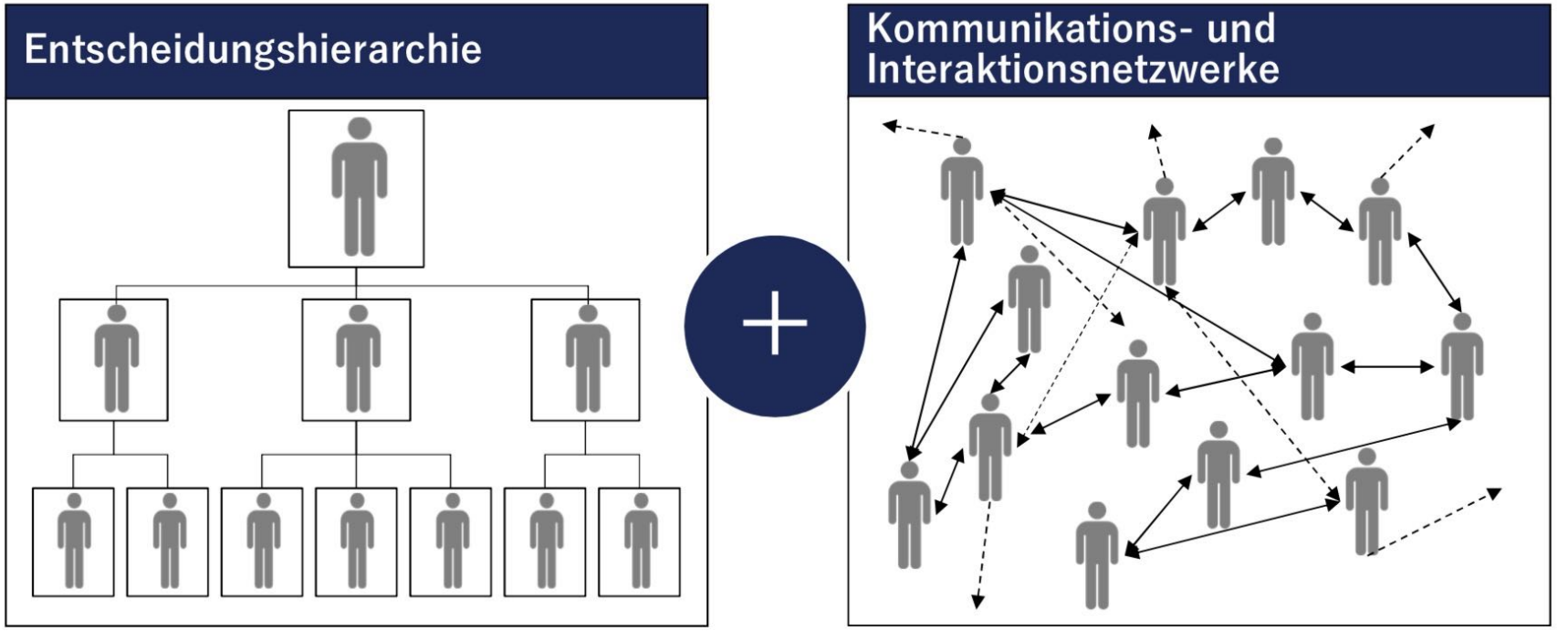



**Führung lässt sich nicht vollständig sozialisieren!**

Quelle: Jäger / Petry (2012)

# Führung erfordert Beidhändigkeit

INNODREI




(Entscheidungs-)Hierarchie wird es auch zukünftig nach wie vor geben – aber die Kommunikation und Interaktion löst sich vom „Hierarchiedenken“.

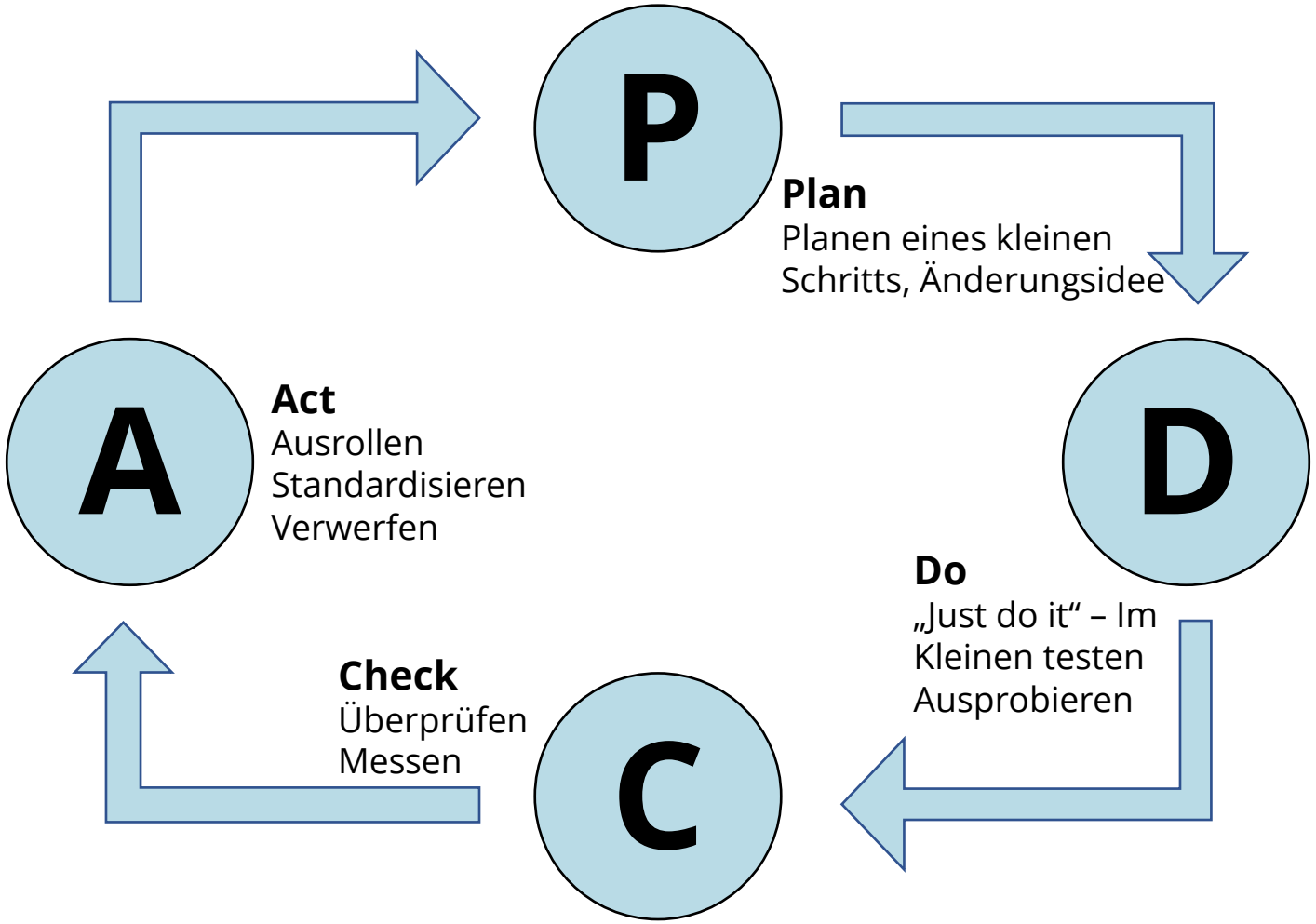
Quelle: Kotter (2012), Petry/Schreckenbach (2012) oder auch Laloux (2015)

# Identify

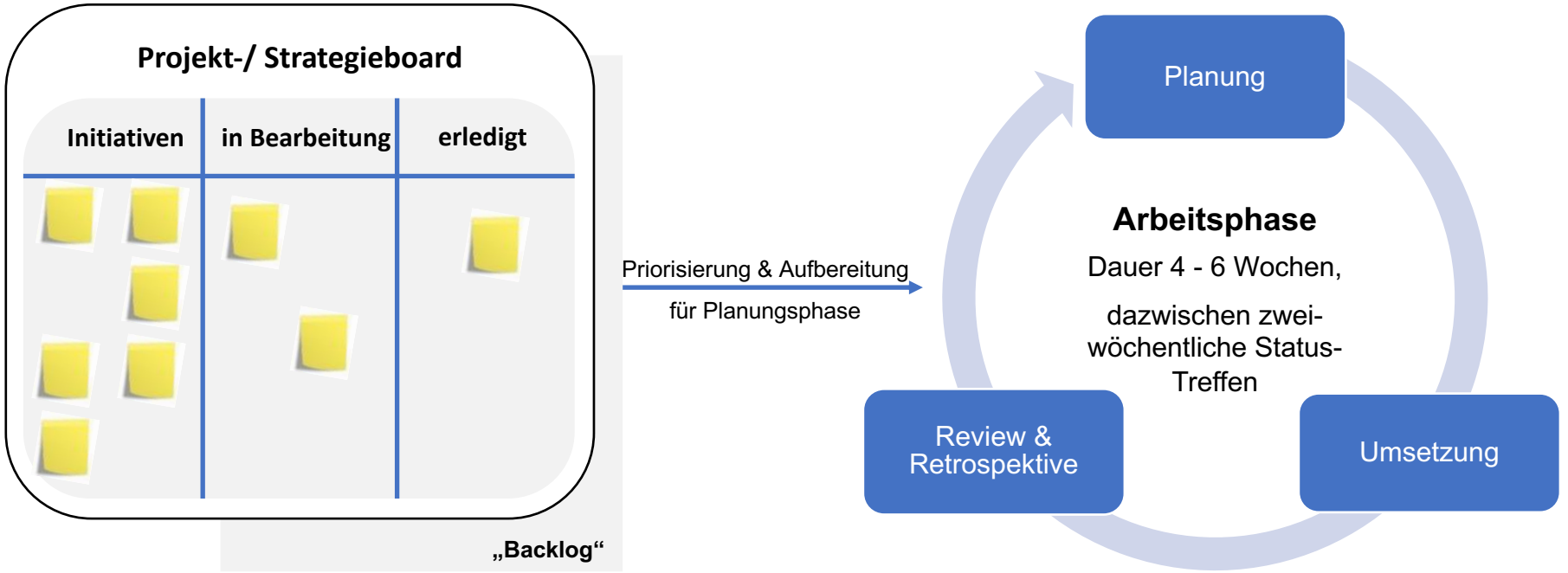
INNODREI

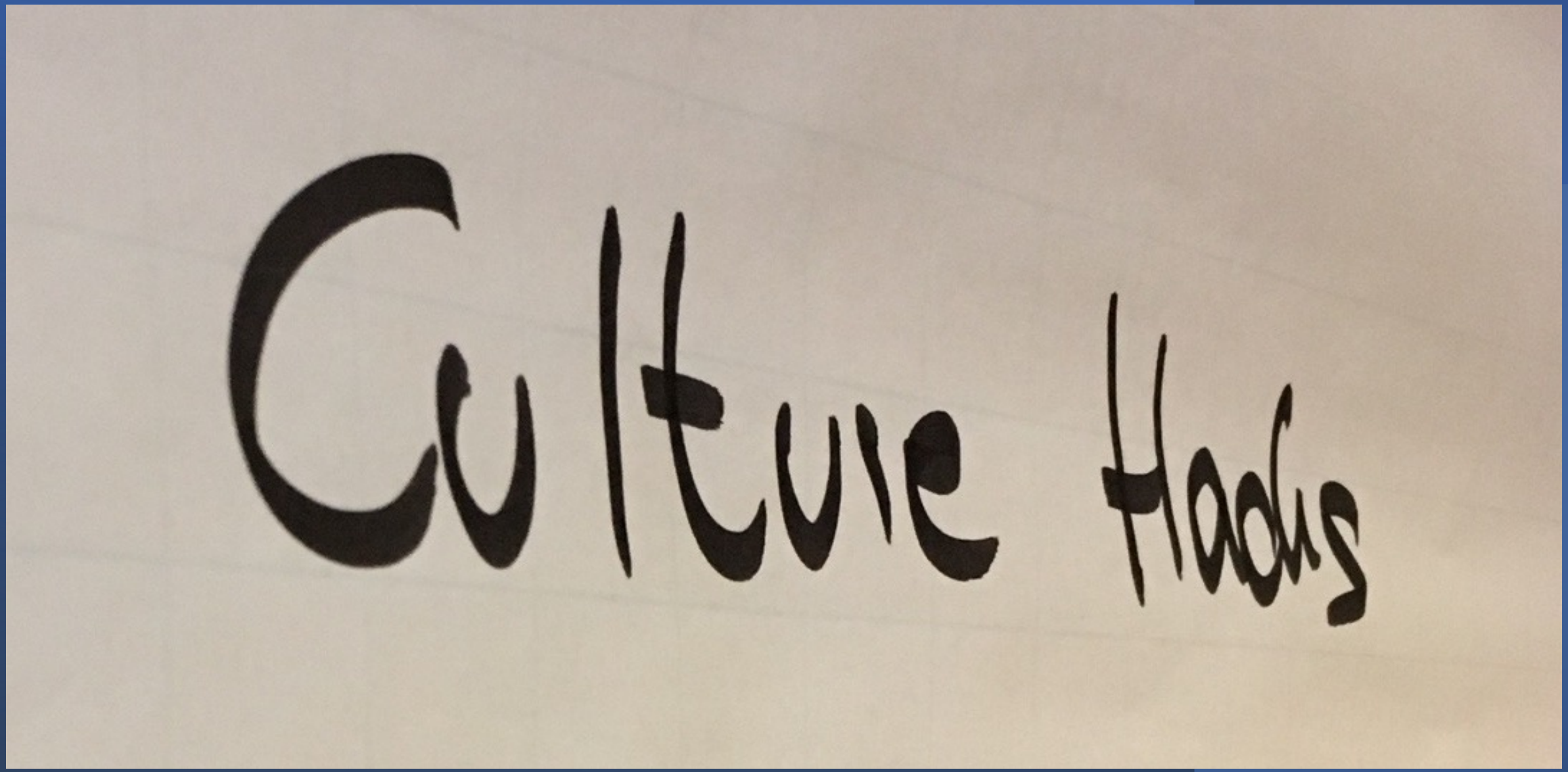
# PDCA-Zyklus

INNODREI



# Iteratives Vorgehen




Culture Hacks

# Culture Hack

„Stört / Unterbricht das vorhandene Betriebssystem im positiven Sinne“

| | |
|---|---|
| **WOZU:** | Welches Problem löst der Culture Hack? |
| **WIE:** | Wie funktioniert der Culture Hack?<br>(kurze „Spielanleitung“) |
| **WANN:** | Wann kann / darf er eingesetzt werden? (regelmäßig / limitiert) |
| **WER:** | Für wen ist der Culture Hack? |
| **PATE:** | Wer ist verantwortlich für die Einführung ? |

INNODREI

# 11. CHEF VISITE

## WIE

Mit der *Chef Visite*, einer festen Rücksprachezeit auf Augenhöhe, können Führungskräfte und Teams z.B. etwa eine Stunde Zeit fest einplanen und für Rückfragen blocken.

Dadurch wird niemand aus der aktuellen Aufgabe gerissen, da in kurzen Zeitintervallen die Möglichkeit von Rückfragen und Austausch besteht.

## WOZU

. regelmäßige Zeitfenster für interne Rücksprachen schaffen

## WANN

. z.B. an vier Tagen in der Woche für eine Stunde

## BEMERKUNGEN

. im täglichen Arbeitsalltag gibt es häufig das Bedürfnis, aber keine Möglichkeiten mit Führungskräften Rücksprache zu halten, was zu Verzögerungen führt

Team Führungskraft wiederkehrend geringer Aufwand Methode

INNODREI

# 27. DELEGATION HACK

## WIE

Der *Delegation Hack* sieht vor, dass zu jedem Thema oder Projekt eine feste Person bestimmt wird, die für diese Aufgabe/ dieses Projekt den Hut auf hat.

Dies bedeutet nicht, dass diese Person die Aufgabe/ das Projekt komplett selbst erledigen muss.

Vielmehr laufen bei dieser Person die Informationen zusammen und sie muss aktiv werden, wenn etwas auf der Strecke bleibt.

## WOZU

. Schaffung von klaren Zuständigkeiten und eindeutigen Kommunikationswegen in Projekten und Teams

## WANN

. zu Beginn eines Projektes oder bei Auswahl eines neuen Themengebietes

## BEMERKUNGEN

. Unstimmigkeiten, Zeitverzögerungen und Unzufriedenheit sind oft Folgen von nicht eindeutigen Zuständigkeiten

Führungskraft Team einmalig geringer Aufwand Methode

INNODREI

# 33. DIE SCHUHE DES CHEFS

## WIE

Einen Tag lang dürfen neue Mitarbeiter, Trainees oder Auszubildende die Rolle des Chefs übernehmen.

Das heißt ganz konkret, dass an diesem Tag alle operativen Entscheidungen von dieser Person getroffen werden.

Auch räumlich soll sich die ausgewählte Person in dem Büro des Chefs aufhalten, um ein Gefühl dafür zu bekommen, wie ein typischer Tag abläuft.

## WOZU

. einen Perspektivwechsel ermöglichen und die Organisation aus einem anderen Blickwinkel kennenlernen

## WANN

. einmal, beim Einstieg in das Unternehmen

## BEMERKUNGEN

. gerade zu Beginn sind Menschen noch nicht von der Unternehmenskultur assimiliert und haben einen unverfälschten Blick auf Strukturen, Prozesse und Zusammenarbeit

Einzelperson Führungskraft einmalig höherer Aufwand Methode

INNODREI

# 9. DIE ENTSCHEIDUNGSKARTE

## WIE

Jedes Teammitglied erhält eine *Entscheidungskarte*.

Wenn sich einzelne Themen über Wochen oder Monate hin ziehen und keinen Fortschritt erlangen, kann ein Teammitglied *die Entscheidungskarte* ausspielen.

Diese wirkt wie eine rote Karte für das Thema und ist somit ein Signal, dass das Thema zeitnah abgeschlossen werden muss.

## WOZU

. Identifikation und Kürzung unnötig langgezogener Themen im Unternehmen und Team

## WANN

. *die Entscheidungskarte* darf pro Person einmal im Quartal gespielt werden

## BEMERKUNGEN

. bestimmte Themen entwickeln sich zu einer Never Ending Story und belasten dabei Mitarbeiter im Alltag

---

Team Einzelperson einmalig geringer Aufwand Tool

INNODREI

# 3. 4+1 ZEIT

## WIE

Die Mitglieder des 4+1 Teams arbeiten an vier Tagen in der Woche an ihren normalen und täglichen Aufgaben.

Ein Tag in der Woche (z.B. der Freitag) oder 20 Prozent der Arbeitszeit sind für die Weiterentwicklung eines speziellen Projektes oder für Innovationsvorhaben vorgesehen.

An diesem Tag liegt der Fokus der Teammitglieder voll und ganz auf dem gewählten Projekt.

## WOZU

. Entwicklung eines Projektes oder Vorantreiben von Innovationsfeldern

## WANN

. im wöchentlichen Rhythmus

## BEMERKUNGEN

. wichtige Rahmenbedingungen sind: richtige Gewichtung der zeitlichen Kapazitäten, Konsequenz der Einhaltung und Einbezug außenstehender Kollegen

Team wiederkehrend höherer Aufwand Methode

INNODREI

# 18. DIE ASS IM ÄRMEL-KARTE

## WIE

Jedes Teammitglied erhält eine *Ass im Ärmel-Karte*.

Diese darf einmal im Monat ausgespielt werden, um die Übernahme oder Weiterführung einer Aufgabe abzulehnen.

Grundvoraussetzung ist, dass das Teammitglied überzeugt ist, keinen Sinn in dieser Aufgabe zu sehen.

## WOZU

. auf sinnstiftende Aufgaben fokussieren und Demotivation aufgrund von sinnlosen Aufgaben vermeiden

## WANN

. die *Ass im Ärmel-Karte* darf einmal im Quartal gespielt werden

## BEMERKUNGEN

. diese Karte darf nicht mit der *Joker-Karte* kombiniert werden, um eine Kettenreaktion zu verhindern

Einzelperson

einmalig

geringer Aufwand

Tool

# Homeoffice – Digitale Meetings

# Homeoffice - motivierend oder eher nicht?

INNODREI

selbstständiges Arbeiten
größerer Entscheidungsspielraum
Unabhängigkeit von der Hierarchie
nicht ständig unter Beobachtung
größeres Kompetenzerleben

weniger Druck von oben
keine Fahrzeiten
weniger Ablenkung
freie Zeiteinteilung
eigenständige Aufgabeneinteilung

---

wenig Kontakt zur Führungskraft
fehlender Erfahrungsaustausch
wenn es brennt, ist keiner erreichbar
wenig Kontakt zu Kollegen
anlassbezogene Kontaktaufnahme

fehlende face-to-face-Kontakte
wenig Vertrauen
Ad-hoc-Aufträge per Email
fehlende Einflussnahme
Klärungsprozesse per Email

# Digitale Meetings

INNODREI

## DIGITALE MEETINGS MODERIEREN

- Du führst das Meeting an
- Leite das Gespräch anstatt in den Raum zu fragen
- Verteile aktiv die anderen Rollen
- Nimm Teilnehmer einzeln dran
- Sprich jeden gezielt an
- Nutze Check-Ins, Warm-Ups und Pausen

# Digitale Meetings

INNODREI

## DAILY STAND-UP
## WÖCHENTLICHE MEETING ROUTINEN

**Daily Standup**
Im Daily Standup kommt ihr immer zum gleichen Zeitpunkt zusammen.

Neben einem kurzen **Check-In**, führen euch diese 3 Leitfragen durch das Meeting:

- Was habt ihr gestern geschafft?
- Was habt ihr heute vor?
- Gibt es irgendwelche Hürden/Probleme, die aus dem Weg geschafft werden müssen? Braucht jemand Hilfe?

**Zeit:** 15 – 30 Min täglich
**Ziel:** Update aller Teammitglieder

INNODREI

# DAILY STAND-UP
# WÖCHENTLICHE MEETING ROUTINEN

## Weekly Check-in & Check-out

Zum Wochenstart und am Ende der Woche empfehlen wir einen einstündigen Slot zum gemeinsamen Check-in und Check-out im Team. Für unsere Teamarbeit wird hier der Rahmen gesetzt und es ist ein Ort für Austausch und Status-Sync. Und natürlich kommt auch das Teambuilding nicht zu kurz.

**Zeit:** Jeweils 60 Min. am Montag und Freitag
**Ziel:** Austausch, Status-Sync., Projektbesprechungen

## Agenda Check-in/Check-out

- Hallo & Willkommen ‘5
- Warm-Up ‘5
- Social Check-in ‘2 pro Person: *Wie geht‘s dir? ‘15*
- Themensammlung & Priorisierung ‘5
- Besprechung der Themen ‘25
- Check-out ‘5

# Praxisbeispiel Kommunikationskanäle

INNODREI

| | Empfänger | Anlass der Kontaktaufnahme | Inhalt der Nachricht | Reaktionszeit & Dringlichkeit |
|---|---|---|---|---|
| **E-Mail** | Team nur in Ausnahmefällen | Informations-übermittlung | Offizielles Schreiben, Verträge, Angebote, Weiterleitung von Externen | Nicht dringend |
| **Video-Call** | Mehr als 2 Team-Mitglieder | Absprache/Ent-scheidung treffen | Check-In/Out, Dailys, Erfahrungsaustausch, Ausarbeitung | Akut |
| **Chat** | 1 Person oder temporärer projektbezogener Personenkreis | Wissensaustausch | Kurze Weitergabe von Informationen, Nachfragen | Teilweise direkt, aber auch Wissensspeicher |
| **Telefon** | 1 Person | „Notfall" oder Beziehungsaufbau | Wichtige Infos sofort einholen oder persönliches Gespräch | Direkt oder Rückruf |
| **Privat Messenger** | 1 Person | „Notfall" oder Beziehungsaufbau | Feedbackfrage oder persönliche Fotos | Direkt oder spät |

# Vielen Dank!

INNODREI

**www.innodrei.de**

**Jetzt den Newsletter abonnieren!**

**mail@innodrei.de**

**Finde uns auch hier:**

Innovationen ermöglichen. Organisationen DESIGNEN. Kultur verändern.

# Entscheidungsfindung in Krisenzeiten

## Welche Mechanismen helfen?

24.02.2023 | Landessportbund NRW

INNODREI

# Wie viele Entscheidungen treffen wir pro Tag?

*Antwort: 20.000*

# Wie funktioniert Entscheiden?

INNODREI

- Jedes Erleben und Handeln hinterlässt Spuren im gesamten Organismus
- Nervenzellen werden zu neuronalen Netzwerken verknüpft als Speichermedien für Erfahrungen
- Netzwerke können durch Aktivierung und Nutzung ausgebaut werden (Training, Wiederholung, Routine)
- Aus kleinen „Trampelpfaden“ werden „Autobahnen“ = Routinen = Muster
- Das Gehirn sucht sich die bekannten Wege als Bezugspunkte bei jeder Entscheidung
- Entscheidungsroutinen erleichtern das Leben, können aber auch einschränken und zu Denkfallen werden

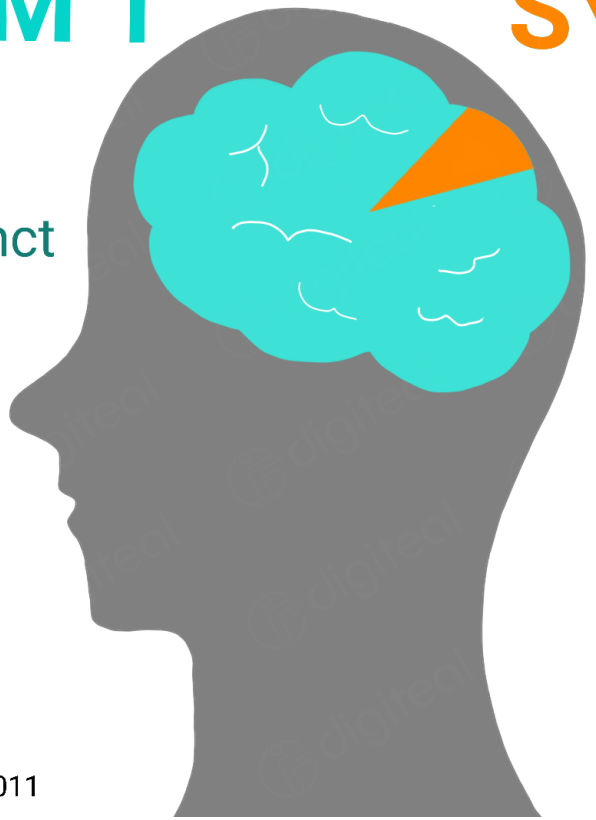
# Verschiedene Entscheidungsmechanismen

INNODREI

## SYSTEM 1
## 95%

Intuition & Instinct

Fast
Automatic
Associative
Unconscious
Error prone



## SYSTEM 2
## 5%

Rational thinking

Slow
Effortful
Logical
Conscious
Reliable

Source : Daniel Kahneman, 2011

# Heuristiken – potenzielle Denkfallen bei Entscheidungen

INNODREI

### Verfügbarkeit

Es wird auf Basis derer Informationen entschieden, die gerade verfügbar sind.

### Mehrheit

Es wird auf Basis dessen was die Mehrheit anderer Personen in vergleichbaren Situationen tut/getan hat, entschieden.

### Ähnlichkeit

Es wird an Bewährtem und am Bekannten festgehalten. Sympathie durch gleiche Meinungen/Interessen /Haltungen.

### Sunk Costs

Aufgrund bereits eingesetzter Ressourcen für eine bestimmte Alternative, wird an ihr festgehalten.

# Neuroplastizität

INNODREI

- Neue Entscheidungsaufgaben fordern uns heraus, weil alte Muster möglicher Weise nicht mehr passen
- Das erleben wir oftmals als Entscheidungsdruck
- Netzwerke müssen anders miteinander verknüpft werden oder neue Verbindungen müssen geschaffen werden
- Durch das Hinzuziehen neuer **Entscheidungsmethoden** können wir uns unsere Muster erweitern
- Es werden **neuen Querverbindungen** der neuronalen Netzwerke hergestellt

# Delegation Poker (1/2)

INNODREI

1. **Delegation ist keine binäre Entscheidung**

Zwischen der Entscheidung durch eine Führungskraft und der Entscheidung durch eine Gruppe können eine Vielzahl von Abstufungen identifiziert werden.

2. **Delegation ist situationsabhängig**

Abhängig vom Kontext, kann der Wunsch nach Delegation mehr oder weniger ausgeprägt sein. Gleichzeitig kann ein zu hohes Maß an Delegation zu einer Überregulierung führen.

# Delegation Poker (2/2)

INNODREI

# Was ist eine Krise?

INNODREI

» Über einen gewissen (längeren) Zeitraum anhaltende Störung eines Systems.

Eine schwierige Lage, die oft einen Höhe- oder Wendepunkt darstellt.

Krisen bergen gleichzeitig die Chance zur Verbesserung. «

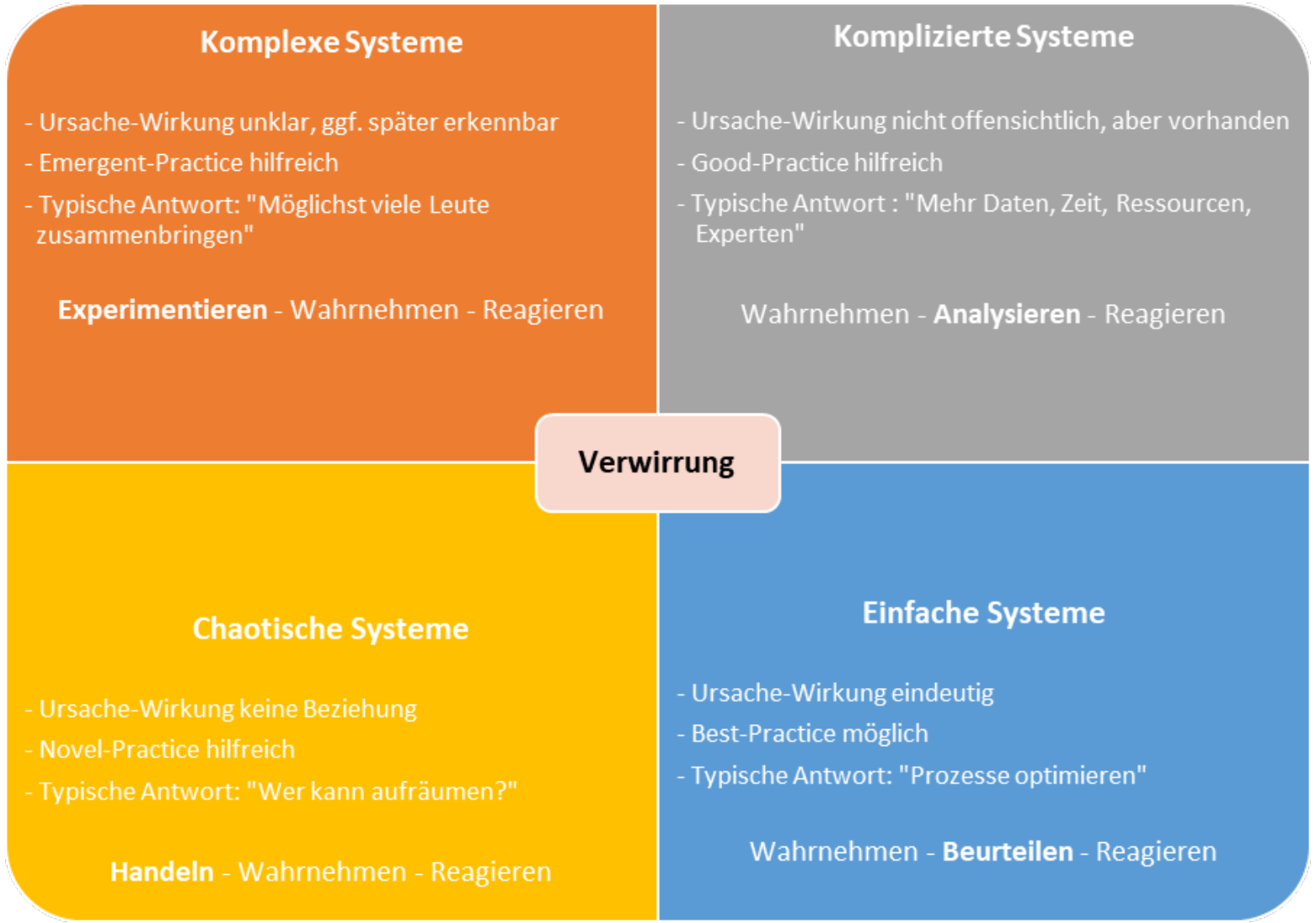
# Die richtige Haltung bei Entscheidungen in Krisen

INNODREI

| | |
|---|---|
| Ich gebe auf. | Ich versuche etwas anderes. |
| Ich habe versagt. | Ich lerne aus meinen Fehlern. Sie sind Chancen zur Weiterentwicklung. |
| Ich werde das nie wissen. | Ich werde lernen, wie das funktioniert. |
| Ich bin einfach nicht gut darin. | Was brauche ich, um es zu schaffen? |
| Das ist so schwierig. | Das könnte eine Weile dauern. |
| Ich kann das nicht. | Ich weiss noch nicht, wie das geht. |

# Das Cynefin-Modell

INNODREI



Ich benötige eine Entscheidung:

# ENTSCHEIDUNGSCANVAS

INNODREI

## GESCHICHTE

Was bzw. worüber soll entschieden werden?

**SACHE**

Was bzw. worüber soll NICHT entschieden werden?

Wofür wird die Entscheidung gebraucht?

**ZWECK**

Für wen wird die Entscheidung die Zukunft verändern?

## MENSCHEN

Wer soll letztlich die Entscheidung treffen?

**Entscheider:in**

Wer organisiert und lenkt die Vorbereitung der Entscheidung?

**Vorbereiter:in**

Wessen Expertise bzw. Wissen wird gebraucht?

**Auskenner:in** **Umsetzer:in** **Nutzer:in**

## ZEIT

Warum steht die Entscheidung jetzt an?

Bis wann wird die Entscheidung benötigt?

Was sind die Kosten bzw. Konsequenzen einer Verzögerung?

# VIELEN DANK!

INNODREI

www.innodrei.de

Jetzt den Newsletter abonnieren!

mail@innodrei.de

Finde uns auch hier:

INNOVATIONEN ERMÖGLICHEN. ORGANISATIONEN DESIGNEN. KULTUR VERÄNDERN.

# Abschlussrunde – geplante Fortbildungen

## Neustart der Fortbildungen für Geschäftsführungen

- 23.05.2023 Arbeitsrecht und Gestaltung von Arbeitsverträgen
- 27.09.2023 Geschäftsführung in Bund und Verband (Vertreter*in § 30 BGB oder Vorstand § 26 BGB)
- 25.10.2023 Lohnsteuer und Sozialversicherung

*(Termine vorläufig)*

# Save the Date

- GF-Tagung 2024: 22. – 23.2.2024 (geplant)
- Arbeitstagung Dekadenstrategie: 11. – 13.04.2024