

Tätigkeitsbericht

2016

1. Mittelpunkt gemeinnützige UG



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

Das Netzwerk für Führungskräfte in Ausnahmesituationen

1.	DIE AUSGANGSSITUATION	- 3 -
1.1	Ausnahmesituationen können sein:	- 3 -
1.2	Woran macht sich der Bedarf fest?	- 4 -
2.	DIGITALISIERUNG – DIE HERAUSFORDERUNG FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE	- 5 -
3.	BEWEGGRÜNDE FÜR AUSTAUSCH UND DEN EINSATZ VON COACHING ALS EIN LÖSUNGSANSATZ	- 7 -
3.1	Der Prozessablauf beim Coaching	- 9 -
4.	HANDELN IM NETZWERK FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IN AUSNAHMESITUATIONEN	- 11 -
4.1	Selbstverständlich ist für uns:	- 11 -
4.2	Diagnosen der hilfeschuchenden Führungskräfte	- 11 -
4.3	Austausch & Treffen	- 12 -
4.4	Öffentlichkeitsarbeit	- 12 -

- 2 -



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

1. Die Ausgangssituation

Führungskräfte stehen unter massiven Druck. Der Stress am Arbeitsplatz wächst rasant. Bereits 2001 führten die psychosomatischen Krankheiten die Ausfallstatistik an, in den letzten 10 Jahren haben sich die Werte verdoppelt!

Depressionen führen mit einem deutlichen Plus von 96% gegenüber 2001 die Statistik der Ausfallzeiten an. Begleitende Krankheiten und Konflikte, die daraus entstehen, kommen noch erschwerend für die Betroffenen hinzu und führen dann zu **Ausnahmesituationen**. Viel zu oft folgt die Frührente als bittere Pille. Der durchschnittliche Frührentner ist 49 Jahre alt. Bis heute greift staatliche oder betriebliche Prävention oft zu kurz, um Fehlzeiten zu verhindern oder schnelle Hilfe zu bieten.

Gerade für Führungskräfte ist die Offenheit im Arbeitsumfeld meist kritisch. Familie und Freunde sind nur bedingt belastbar bzw. mit passenden Lösungen oder Ansprechpartnern einfach überfragt. Die Ausnahmesituationen kommen nicht geplant, sind nicht gelernt und gefährden schnell die Existenz.

1.1 Ausnahmesituationen können sein:

- Konflikte mit Mitarbeitern, Kollegen und Vorgesetzten die zu psychischen Belastungen führen
- Psychische Belastungen am Arbeitsplatz
- Mobbing gegen Führungskräfte, das zu psychischen oder psychosomatischen Belastungen der Führungskraft führt
- mögliche Abhängigkeiten / Sucht
- Burnout / Erschöpfung / Depression
- Familiäre Probleme (Scheidung, Krankheit, Verlust eines Angehörigen), die zu psychischen Belastungen der Führungskraft führen
- Drohender oder erfolgter Arbeitsplatzverlust aufgrund einer der aufgeführten Ausnahmesituationen mit medizinischem oder psychischem Hintergrund
- Durchschlafprobleme, Versagensängste, Gereiztheit, ...

- 3 -



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

1.2 Woran macht sich der Bedarf fest?

- An den stark steigenden Ausfallzeiten der Führungskräfte und Frühverrentungen, den Statistiken der Krankenversicherungen und Rentenversicherungen.
- Ebenso an den persönlichen Erfahrungen aus der Vergangenheit.
- Die hohe Hemmschwelle und Angst, sich das eigene Versagen oder Scheitern durch Überlastung einzugestehen.
- Die Scham vor dem Gesichtsverlust, als Führungskraft Schwäche zu zeigen und die Sorge vor den möglichen Auswirkungen auf den weiteren beruflichen Werdegang.
- Dass Führungskräfte sich nicht an die Kollegen oder übergeordneten Führungskräfte, Vorstände, Aufsichtsräte etc. wenden können, nach eigener Auffassung betroffener Führungskräfte.
- Dass wir in Deutschland noch keine Kultur und Akzeptanz des persönlichen Scheiterns verbunden mit einem möglichen, erfolgreichen Neubeginn haben.

Der Austausch im geschützten Raum auf der Ebene mit Gleichgesinnten und Menschen mit ähnlichen Herausforderungen und Aufgabenstellungen fällt vielen leichter und **findet durch den hohen Praxisbezug eine höhere Akzeptanz** bei Führungskräften.

- 4 -



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

2. Digitalisierung – Die Herausforderung für Führungskräfte

Die digitale Veränderung in Unternehmen (siehe Abbildung 1), der Generationenwechsel in der Arbeitswelt und der kulturelle Wandel in der Gesellschaft stellen uns vor Herausforderungen die es zu lösen gilt.

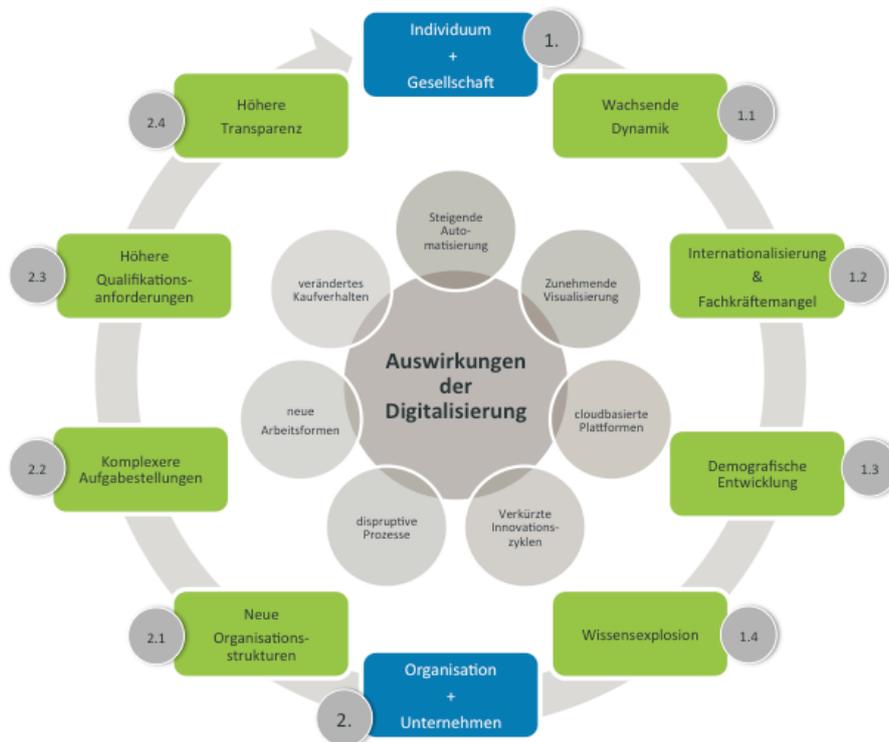


Abbildung 1, Auswirkungen der Digitalisierung

Durch die Digitalisierung entstehen neue Geschäftsmodelle und somit neue Arbeitsprozesse. In vielen Unternehmen werden Arbeitsprozesse ausgelagert. Dies bedeutet Veränderung für alle Beteiligten auf allen Ebenen und Verantwortungsbereichen.

- 5 -



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

Einige Unternehmen verändern ihre Führungsstrukturen heute zu offenen Führungsmodellen, das geht von der agilen Führung bis hin zur Aufgaben- und Projektbezogenen Führung (Abbildung 2). Dies wird sowohl Geschäftsführung, Führungskräfte als auch die Mitarbeiter vor Herausforderungen stellen, da die bekannten Werte- und Führungsmodelle hier neu gedacht werden müssen. Hier können wir Sie im Annahme- und Veränderungs-Prozess unterstützen.



Abbildung 2, Führungsmodell 4.0



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

3. Beweggründe für Austausch und den Einsatz von Coaching als ein Lösungsansatz

- Sie stehen vor einer wichtigen Entscheidung und möchten schnell Sicherheit und Klarheit?
 - *Wir reflektieren mit Ihnen ihre Bedürfnisse und Sie finden den richtigen Weg.*
- Sie fühlen sich in Ihrer Situation allein gelassen und brauchen eine neue Perspektive?
 - *Im Coaching aktivieren wir Ihre vorhandenen Ressourcen zur Lösungsfindung.*
- Sie haben das Gefühl, dass Ihr Problem und Ihre Emotionen Ihr Leben kontrollieren?
 - *Im Coaching finden Sie Möglichkeiten den Dingen eine neue Bewertung zu geben.*
- Als Vorgesetzter erkennen Sie Handlungsbedarf bei Ihren Fach- und Führungskräften?
 - *Im Coaching können wir mit dem Klienten Lösungen für die Zukunft erarbeiten.*

Beispielhafte Themen von Betroffenen:

- „Ich fühle mich hilflos und ausgebrannt“
- „Ich weiß nicht wie es weitergehen soll“
- „Die Konflikte mit den Mitarbeitern und/oder Vorgesetzten belasten mich“
- „Selbstzweifel bestimmen meinen Alltag“
- „Mein Job raubt mir die letzten Energien und ich sehe keinen Ausweg“
- „Ich kann mich nicht mehr konzentrieren“

- 7 -



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

Folgenden Lösungsansatz bietet Coaching:

- Prozessunterstützung für Personen im beruflichen Kontext,
- um Ziele differenzierter zu erkennen (A),
- neue Wahlmöglichkeiten zu erhalten (B),
- Ressourcen zur Lösung in sich zu entdecken (C),
- Motivation für einen Lösungsweg zu haben (D)
- und ggf. Hindernisse im Sinn von Lernen zu begreifen (E)

Beispiele wo wir mit Coaching, Beratung und kollegialem Austausch unterstützen und neue Orientierung geben konnten:

- Neuorientierung von Fach- und Führungskräften im beruflichen und privaten Kontext
- Beratung und Coaching für Führungskräfte die durch organisatorische Umstrukturierung ihren Arbeitsplatz verloren haben
- Mitarbeiter & Führungskräfte die mit ihren Vorgesetzten Haltungs- und Wertekonflikte haben
- Führungskräfte mit Überlastungserscheinungen
- berufliche Neuausrichtung
- Orientierungs-Coaching
- Reflexion von Führungsverhalten
- Führungskraftentwicklung

- 8 -



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

3.1 Der Prozessablauf beim Coaching

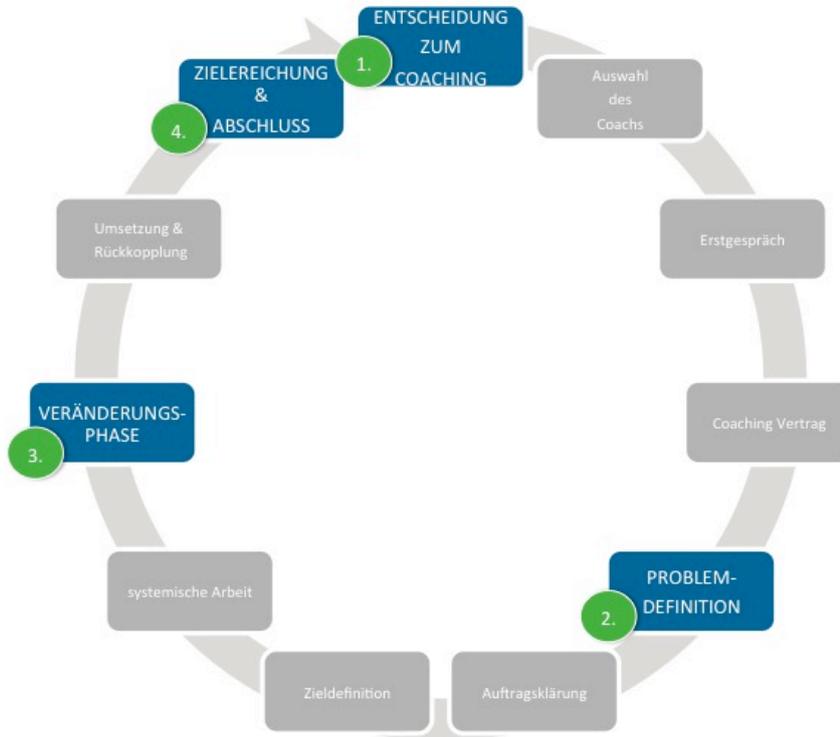


Abbildung 3, Prozessablauf Coaching

Entscheidung zum Coaching:

- Auswahl des Coachs (1., siehe Abbildung 3)
- Im Erstgespräch haben Sie die Gelegenheit Ihr Anliegen zu schildern und Sie lernen uns und unsere Arbeitsweise kennen.
- Sie erfahren, wie wir bei Ihrem Anliegen konkret vorgehen und wir prüfen wechselseitig, ob „die Chemie stimmt“ und beide Seiten sich eine Erfolgs versprechende Zusammenarbeit vorstellen können.



Problemdefinition:

- Auftragsklärung: Am Anfang des Coachings steht die Klärungsphase.
 - Anhand von Beispielen schildern Sie Ihr Anliegen, im Gespräch miteinander werden Themen herausgearbeitet.
 - Zusammenhänge hergestellt und die Zielrichtung der gemeinsamen Arbeit festgelegt. **(2., siehe Abbildung 3)**
- Zieldefinition:
 - Ein gutes Coaching-Ziel steuert den Beratungsprozess wie ein Leuchtturm.
 - Es gibt die Richtung vor, erlaubt es aber, Umwege zu gehen, Pausen zu machen und in variierendem Tempo vorzugehen.
 - Im laufenden Prozess wird das Ziel immer wieder auf seine Beständigkeit abgeklärt.
- Systemische Arbeit & Interventionen:
 - Im systemischen Coaching geht es darum, Perspektiven, Strategien und Leitbilder für Sie zu entwickeln.
 - Diese in Ihr Handeln zu integrieren, um das Passungsverhältnis „Person-Organisation“ zu verbessern.
 - Primär geht es um das Stärken ihrer Kompetenzen und der Ressourcen.

Veränderungsphase:

Interventionen, Umsetzung und Rückkopplung:

- Manchmal führt schon die Klärungsphase, das Trennen und Ordnen von Themen zu einer spürbaren Entlastung.
- In anderen Fällen ist die Veränderungsphase das entscheidende Element im Prozess. **(3., siehe Abbildung 3)**

Zielerreichung & Abschluss:

In der Ziel- und Abschlussphase;

- erfolgt ein wertschätzender Rückblick auf den gemeinsamen Prozess;
- die Zielerreichung wird eingeschätzt;
- und der „Transfer“ der gewünschten Ergebnisse auf zukünftige Situationen gestärkt. **(4., siehe Abbildung 3)**

- 10 -



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

4. Handeln im Netzwerk für Führungskräfte in Ausnahmesituationen

4.1 Selbstverständlich ist für uns:

- **Vertraulichkeit:** Alle Inhalte des Gesprächs zwischen der betroffenen Führungskraft und der Führungskraft vom 1. Mittelpunkt werden von unserer Seite vertraulich behandelt.
- **Offenheit für Ihre Themen:** Wir hören Ihnen zu.
- **Lösungskompetenz:** Fachlich-methodisches Know-how.
- **Struktur:** Wir ordnen mit Ihnen die Komplexität.
- **Ergebnisorientierung:** Wir stehen für Praxiserfahrung auf beiden Seiten.
- **Authentizität:** Wir spiegeln Ihnen offen was wir sehen.
- **Transparenz:** Wir arbeiten offen und nachvollziehbar.
- **Unvoreingenommenheit:** Veränderung braucht den Blick von außen.
- **Anschlussfähigkeit:** Wir sprechen die Sprache vieler Branchen und kennen die Herausforderungen im Kontext Beruf / Privat.

4.2 Diagnosen der hilfeschenden Führungskräfte

- Überlastungsthemen
- Depressionen
- Burnout



4.3 Austausch & Treffen

In 2016 wurden alle hilfeschenden in Einzelgesprächen beraten. Die Gespräche fanden entweder in Stuttgart oder Ludwigsburg statt. Ein Teil der Beratungen fand auch telefonisch statt. Alle Hilfeschenden sind über das Internet oder die Koordinierungsstelle für Selbsthilfe in Stuttgart (KISS) auf uns aufmerksam geworden.

4.4 Öffentlichkeitsarbeit

Bedingt durch die finanzielle Ausstattung wurde in 2016 auf eine aktive Öffentlichkeitsarbeit außer der Kommunikation auf Homepage verzichtet.

Stuttgart, den März 2017



Stefan Lob (ehrenamtliche Leitung)

- 12 -



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig