

1. MITTELPUNKT GEMEINNÜTZIGE UG

Tätigkeitsbericht 2018

DAS NETZWERK FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE IN AUSNAHMESITUATIONEN



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

1. Mittelpunkt gemeinnützige UG (haftungsbeschränkt) · Schorndorfer Str. 146 · 71638 Ludwigsburg
info@1-mittelpunkt.de · www.1-mittelpunkt.de
Bankname: Deutsche Bank PGK Stuttgart · IBAN: DE11 6007 0024 00955 84 900 · BIC: DEUTDE3333
Geschäftsführer: Stefan Lob (Ehrenamtliche Geschäftsführung) · Handelsregister Stuttgart B: HRB 749081

1.	Die Ausgangssituation.....	3
1.1	Ausnahmesituationen können sein:.....	3
1.2	Woran macht sich der Bedarf fest?.....	3
2.	Aus dem Bedarf die Initiative	4
2.1	Nutzen & Mehrwert der Initiative:.....	4
2.2	Selbstverständlich ist für uns.....	5
2.3	Diagnosen der hilfeschuchenden Führungskräfte	5
2.4	Öffentlichkeitsarbeit und Kooperationen.....	5



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

1. DIE AUSGANGSSITUATION

In Zeiten des Wandels und disruptiver Veränderungen der Geschäftsmodelle und immer kürzerer Innovationszyklen, der Erwartungshaltung zur Fähigkeit der Ambidextrie wird die Belastung für Führungskräfte und Entscheider immer höher und trotzdem müssen möglichst sichere Entscheidungen getroffen werden. Wenn aber äußere und innere Faktoren zu einer akuten Überlastung führen, fühlen sie die Führungskräfte und Entscheider oftmals nicht mehr handlungsfähig. Der 1. Mittelpunkt stellt seit 2014 eine erste niederschwellige Anlaufstelle für Menschen in Ausnahmesituationen in der Region Stuttgart zur Verfügung. Unsere Erfahrung ist, dass die Hemmschwelle oftmals für betroffene sehr hoch sich Hilfe zu holen.

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, ...

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.



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

- 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.

2. AUS DEM BEDARF DIE INITIATIVE

Die erste Idee für die Notwendigkeit solch eines Netzwerkes ist im Jahr 2010 entstanden. Im Jahr 2012 und 2013 wurden dann vom Gründer des Netzwerkes erste betroffene Führungskräfte betreut. Aus diesen ersten Unterstützungen wurde dann die Idee des Netzwerkes entwickelt. Im Herbst 2013 wurden dann die Gruppen Ludwigsburg und Stuttgart ins Leben gerufen.

Das Netzwerk "Erster Mittelpunkt" bietet geschützte Räume zum Austausch für Führungskräfte in Ausnahmesituation. Ziel ist es, die Konflikt- oder Ausnahmesituation vor der Eskalation durch den Austausch mit anderen Führungskräften zu entschärfen, zu lösen oder einen Lösungsweg aufzuzeigen und einen Meinungs- und Erfahrungsaustausch zu fördern.

Das Netzwerk steht ebenso **ehrenamtlichen** betroffenen Führungskräften aus Organisationen, Vereinen und Institutionen zur Konfliktlösungsfindung offen. Die Problemfelder und -themen im Ehrenamt, als Hauptamtlicher in einer ehrenamtlichen Organisation oder das Zusammenspiel zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Führungskräften können genauso zu den Ausnahmesituationen führen.

2.1 NUTZEN & MEHRWERT DER INITIATIVE:

- Das Netzwerk kann den Nutzer vor und während der Konflikt- oder Ausnahmesituation bei der Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien und Zieldefinition für die Zukunft unterstützen.
- Der Austausch 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 und Managern.
- Betrachtungsweisen von Mitgliedern/Nutzern des Netzwerkes aus anderen Firmen/Branchen können wertvolle Tipps und Hilfestellung geben.
- Der Austausch von Fragen und Problemen in einem geschützten Raum führt nicht gleich zu einem Gesichts- oder Imageverlust der Führungskraft im eigenen Betrieb oder beruflichen Wirkungskreis.



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig

Dieser Austausch ist als Ansatz der gegenseitigen Hilfe unter Führungskräften zu verstehen. Die besten Fachleute für die vielfältigen Fragestellungen und Probleme sind oft die Betroffenen selbst, **denn Sie sind die Experten in eigener Sache**.

Dieser Austausch ersetzt aber nicht die gegebenenfalls notwendige medizinische oder psychologische Hilfe durch professionelle Unterstützung. Über das Netzwerk können jedoch aufgrund von persönlichen Erfahrungen der Betroffenen Empfehlungen für professionelle Anbieter erfolgen.

2.2 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.

2.3 DIAGNOSEN DER HILFESUCHENDEN FÜHRUNGSKRÄFTE

- Überlastungsthemen
- Depressionen

2.4 ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND KOOPERATIONEN

- Mitarbeit im Arbeitskreis Asyl über das psychosoziale Netzwerk Ludwigsburg: Coaching für Ehrenamtliche in der Flüchtlingshilfe (siehe Zeitungsartikel in der Anlage)

Ludwigsburg den 01.03.2019

Stefan Lob



Netzwerk · Werte · Führung
ehrenamtlich & gemeinnützig