

## Arche Nova, 4.6.2012: Beratungsarchitektur (Themen; „das Problem ist“)

*kursiv: mehrfach eingeordnet*

### 1 Führungsleitlinien entwickeln

#### Leitung

- leiten lernen im fast hierarchiefreien Team
- *konkrete Hilfestellung, wie als GF Zielvorgabe und Evaluierung zu verfolgen ist*
  
- *institutionalisierte Strukturen / Raum für Info-Austausch und Entscheidungen*
- *zeitlichen Ablauf der Arbeitsaufgaben vorausschauend strukturieren*

#### Konfliktmanagement (auch anhand konkreter Konflikte im Prozess)

- *Feedback-Kultur*
- Konflikte erkennen und lösen
- Konflikte GF/Team frühzeitig erkennen und lösen zu können mit Hilfe des Teams

### 2 Prozessbeschreibungen erstellen

#### Strukturen, Prozesse

- Kommunikationswege / interne Kommunikation / transparente Kommunikation
- Informationsmanagement
- Effektivierung der Verfahrensabläufe / Entscheidungen
- konstante Prozessabläufe / effizientere Prozessabläufe
- Entscheidungsstruktur / klare, konstante Entscheidungszuständigkeiten
- *institutionalisierte Strukturen / Raum für Info-Austausch und Entscheidungen*
- Effizienzsteigerung in und zwischen Abteilungen
- Erarbeitung von Lösungen, um Schwachstellen (personell, strukturell) zu verbessern
- *zeitlichen Ablauf der Arbeitsaufgaben vorausschauend strukturieren*
- *Strategisches Arbeiten – Planung, Umsetzung, Auswertung „lessons learned“*

#### Aufgaben und Grenzen der Mitarbeiter/innen

- klare Aufgabenzuständigkeiten / Zuständigkeiten klar regeln
- *Aufgabenverteilung an Mitarbeiter vs. Knowhow vs. Ressourcen*
- *Arbeitsaufgaben an die personellen Ressourcen anpassen / „Nein“ sagen können, Aufgaben abgeben (wohin?)*
- *Möglichkeiten + Notwendigkeiten von Umstrukturierung erkennen und umsetzen*
- *konkrete Hilfestellung, wie als GF Zielvorgabe und Evaluierung zu verfolgen ist*
- wie umgehen mit schwankendem/wachsendem Arbeitsumfang?

### 3 Entwicklung der Organisation und der Menschen in ihr ermöglichen

#### langfristiger Kurs, Strategie, Orte für Entwicklung schaffen

- mehr reagieren als agieren
- langfristige Ziele/Visionen/Entwicklung vs. kurzfristige Fördertöpfe anderswo
- *Möglichkeiten + Notwendigkeiten von Umstrukturierung erkennen und umsetzen*
- Lösungsmöglichkeiten, Personelle Ressourcen als strukturelle Rahmenbedingung / Voraussetzung, Zukunftsstrategie
- Entwicklung der Arche und persönliche Weiterentwicklung

## Ehrenamt

- Professionalisierung vs. ehrenamtliches Engagement
- Klärung Spannungsfeld Ehrenamt – Anstellung

## Team, Motivation, Wertschätzung

- Verbesserung der Teambotivation (Verbesserung „Mannschaftsspiel“)
- *Feedback-Kultur*
  
- *Strategisches Arbeiten – Planung, Umsetzung, Auswertung „lessons learned“*
- *Aufgabenverteilung an Mitarbeiter vs. Knowhow vs. Ressourcen*
- *Arbeitsaufgaben an die personellen Ressourcen anpassen / „Nein“ sagen können, Aufgaben abgeben (wohin?)*